

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 13800
16 maart
2016

Geestelijke Gezondheidszorg 2016/2017
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 maart 2016 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Geestelijke Gezondheidszorg

UAW Nr. 11738

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van CAOP namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: GGZ Nederland;

Partij(en) ter andere zijde: FNV, CNV Connectief, FBZ en Nu '91.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door Maes Staudt Advocaten namens Vereniging met volledige rechtsbevoegdheid MEER GGZ en een aantal van haar leden; Stichting Human Concern- Centrum voor eetstoornissen, Better Mind B.V., Bosman GGZ B.V., U-center B.V., Virenze Algemeen Beheer B.V. en Virenze Riagg B.V.;

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

Bedenkinghebbende is van mening dat de werkingssfeerbepaling van onderhavige cao niet duidelijk is, omdat partijen niet om algemeenverbindendverklaring vragen van hoofdstuk 1 onderdeel B artikel 1 onder 1 'samenloop cao's'. Dit leidt tot ongewenste samenloop van cao's.

Daarnaast is bedenkinghebbende van mening dat de volgende inhoudelijke bepalingen in strijd zijn met het recht/ de wet.
– Hoofdstuk 1 onderdeel A artikel 2 sub 3 is in strijd met artikel 7:648 BW;
– Hoofdstuk 10 onderdeel B artikel 2 is in strijd met leeftijdsdiscriminatie;
– Hoofdstuk 2 artikel 2 lid 4 sub b is in strijd met artikel 7:610b BW;
– Hoofdstuk 8 onderdeel B artikel 4 is in strijd met de Arbeidstijdenwetgeving;
– Hoofdstuk 15 onderdeel B artikel 2 lid 1 is in strijd met vakverenigingsvrijheid;
– Hoofdstuk 4 artikel 3 lid 3 en hoofdstuk 4 artikel 8 zijn in strijd met de Wet bescherming persoonsgegevens;
– Hoofdstuk 3 onderdeel A artikel 1 komt op grond van paragraaf 4.3 lid 5 van het Toetsingskader Avv niet voor avv in aanmerking;
– Hoofdstuk 5 artikel 1 komt op grond van paragraaf 5.2 van het Toetsingskader Avv niet voor avv in aanmerking;
– Hoofdstuk 13 artikel 11 komt op grond van paragraaf 4.3 onder 4 van het Toetsingskader Avv niet voor avv in aanmerking;
– De gerenvooieerde bepalingen in hoofdstuk 6 artikel 4 lid 5, hoofdstuk 7 artikel 8 lid 3 (laatste zin) en hoofdstuk 7 artikel 9 lid 3 (laatste zin) druisen in tegen de bedoeling van avv.

Voor het overige stelt bedenkinghebbende dat deze cao indruist tegen het door de Tweede Kamer vastgesteld beleid ten aanzien van pré/vroegpensioen alsmede loonstijging. En is er sprake van een diversificatie in de inkomstenontwikkeling van aanbieders van geestelijke gezondheidszorg. Ook gaat de cao volledig voorbij aan het veranderde inkomstenpatroon voor vele instellingen.

Bedenkinghebbende verzoekt primair de cao in zijn geheel niet algemeen verbindend te verklaren dan wel – subsidiair – slechts algemeen verbindend te verklaren met inachtneming van bovenstaande bedenkingen.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Werkingssfeer

Het bepalen van de werkingssfeer en de reikwijdte van de cao is primair een zaak van cao-partijen. Er is geen strijdigheid van het werkingssfeerartikel met paragraaf 5.2 van het Toetsingskader Avv. Paragraaf 5.2 van het Toetsingskader Avv ziet op situaties dat cao-artikelen te onbepaald zijn waardoor onduidelijkheid omtrent de rechten en plichten van derden wordt geschapen, hetgeen hier niet het geval is. Evenmin is gebleken dat het werkingssfeerartikel in strijd is met paragraaf 4.5 en paragraaf 6.2.1 van het Toetsingskader Avv.

Inhoud van de cao

Op grond van paragraaf 3.2 van het Toetsingskader Avv geldt dat bedenkingen die betrekking hebben op de inhoud van de cao-bepalingen, voor zover deze cao-bepalingen op grond van het Toetsingskader voor avv in aanmerking komen, normaliter evident kansloos zijn. Het behoort tot de bevoegdheid van de bij de cao betrokken partijen om de inhoud van de cao vast te stellen.

Bij de beoordeling of cao-bepalingen voor avv in aanmerking kunnen komen, wordt getoetst op kennelijke strijdigheid met de Wet Avv, het recht en het avv-beleid zoals verwoord in het Toetsingskader Avv. Bepalingen worden getoetst op basis van de ingediende tekst en in principe niet op de mogelijke toepassingspraktijk. Voor vragen over de toepassingspraktijk kan men zich wenden tot cao-partijen. Een eventueel geschil hieromtrent kan aan de burgerlijke rechter worden voorgelegd. Bij beoordeling is niet gebleken dat artikel 2 sub 3 onderdeel A van hoofdstuk 1, artikel 2 onderdeel B van hoofdstuk 10, artikel 4 onderdeel B van hoofdstuk 8, artikel 11 van hoofdstuk 13, artikel 2 lid 1 onderdeel B van hoofdstuk 15, artikel 3 lid 3 van hoofdstuk 4, artikel 1 van hoofdstuk 5 kennelijk in strijd zijn met wet- en/of regelgeving. Opgemerkt zij dat in elk besluit tot avv in een dictum wordt bepaald dat indien en voor zover de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, deze regelen prevaleren.

Partijen bij de cao Geestelijke gezondheidszorg geven in reactie op de ingediende bedenkingen ten aanzien van artikel 2 lid 4 van hoofdstuk 2 aan dat dit artikel een weerslag is van de afspraak dat er geen gebruik meer mag worden gemaakt van nulurencontracten, tenzij in uitzonderlijke situaties. Indien er door toepassing van lid 4 sub a een situatie is ontstaan waarin feitelijk sprake is van structureel werk, doordat een medewerker meerdere malen wordt ingezet, dan is lid 4 sub b van toepassing. In een dergelijke situatie heeft de medewerker recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per week. Bij bepaling van het aantal werkuren ligt het in de rede dat hierbij in lijn met artikel 7:610b BW, ook gekeken wordt naar het arbeidspatroon in de voorliggende periode. In het onderhavige geval is niet gebleken dat het in de cao-bepaling kennelijk in strijd is met het recht of het AVV-beleid, zoals verwoord in het Toetsingskader Avv.

Conform artikel 3 Wet Avv geldt dat een beding tussen werkgever en werknemer strijdig met algemeen verbindend verklaarde bepalingen nietig is. Gedurende deze periode van avv mag geen toepassing worden gegeven aan het gerenvooieerde artikel 4 lid 5 van hoofdstuk 6. Ook aan de gerenvooieerde laatste zinnen van de artikelen 8 lid 3 en 9 lid 3 van hoofdstuk 7 mag geen toepassing worden gegeven gedurende deze periode van avv.

Artikel 8 van hoofdstuk 4, artikel 1 onderdeel A van hoofdstuk 3 lenen zich niet voor avv op grond van strijd met het recht. Nu de genoemde artikelen niet algemeen verbindend worden verklaard is de grond van de bedenkingen ertegen komen te vervallen.

Verder wordt opgemerkt dat de totstandkoming en de inhoud van afspraken omtrent arbeidsvoorwaarden in beginsel een verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers en hun organisaties is. Collectieve afspraken bevorderen evenwichtige arbeidsverhoudingen en arbeidsrust en vormen daarmee een belangrijke randvoorwaarde voor een positieve sociaaleconomische ontwikkeling. Avv heeft in de kern tot doel het uitoefenen van die verantwoordelijkheid van sociale partners te ondersteunen en te beschermen.

Op grond van het bovenstaande concludeer ik dat de bedenkingen geen beletsel vormen om tot algemeen verbindend verklaring over te gaan.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:



Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

HOOFDSTUK 1 BEGRIPSBEPALINGEN, WERKINGSSFEER EN LOOPTIJD

A Begripsbepalingen en werkingssfeer

In deze cao wordt verstaan onder:
1. *De werkgever*
1. De rechtspersoon die – al dan niet samen met een of meer andere rechtspersonen – een of meer organisaties in stand houdt met als doel het bieden van zorg, begeleiding en dienstverlening op het gebied van de geestelijke gezondheidszorg en/of de verslavingszorg dan wel het ontwikkelen van kennis en/of methodieken op dit gebied.
2. De Regionale Instellingen voor Nascholing en Opleiding.
3. De rechtspersoon die – al dan niet gezamenlijk met een werkgever vallend onder een andere cao op het gebied van de zorg en/of welzijn – is opgericht door een of meer rechtspersonen als bedoeld onder 1 en uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verleent aan deze rechtsperso(o)n(en), welke diensten bestaan uit werkzaamheden die gebruikelijk in de desbetreffende instellingen worden of werden verricht.
4. De rechtspersoon die is opgericht door een of meer van de rechtspersonen als bedoeld onder 1 dan wel de rechtspersoon waarin een of meer rechtspersonen als bedoeld onder 1 een meerderheidsbelang of een overwegende mate van zeggenschap heeft (hebben) en die onder meer activiteiten verricht op het gebied van de geestelijke gezondheidszorg en/of de verslavingszorg.

2. *De werknemer* De persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met een onder 1. genoemde werkgever, tenzij betrokkene:
1. de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
2. overheidswerknemer is in de zin van de Wet Privatisering ABP (Stb. 1995, 639, laatstelijk gewijzigd per 1-7-2014 Stb. 2014, 143);
3. directeur is, waarbij onder directeur wordt verstaan: degene die als zodanig voltijd belast is met de beleidsvoorbereiding en het totale beheer van de instelling en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan het bestuur. De werkgever, genoemd onder 1, bepaalt wie volgens deze begripsbepaling directeur van de instelling is;
4. incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode van maximaal zes weken achtereen;
5. incidenteel op afroep werkzaamheden verricht;
6. uurdocent is;
7. in de instelling werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage;
8. is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke, niet reguliere activiteiten.

3. *Relatiepartner*
1. De geregistreerde partner of
2. degene met wie de werknemer ongehuwd samenleeft. Van ongehuwd samenleven is sprake als 2 ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

4. *Salaris* Het voor de werknemer geldende bedrag uit zijn salarisschaal (exclusief toeslagen) voor zover in de bepalingen van de cao niet uitdrukkelijk anders is vermeld.
5. *Uurloon* Onder uurloon wordt verstaan 1/156e deel van het salaris dat gebaseerd is op een volledige, 36-urige werkweek.
6. *Cao-bedragen* De in de cao vermelde bedragen zijn bruto bedragen tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.
7. *Zakgeld* De tegemoetkoming per maand die de werkgever maandelijks toekent aan de leerling, als bijdrage in de kosten tijdens de landelijk gestructureerde beroepsvoorbereidende periode, behorend bij de BBL-opleiding tot verpleegkundige niveau 4, en de BBL-opleiding tot verzorgende (IG) niveau 3.
8. *Leerling* De persoon die op basis van een leerovereenkomst c.q. leer-/ arbeidsovereenkomst deelneemt aan een beroepsvoorbereidende periode (10) c.q. een beroepsbegeleidende leerweg (12) of een duale HBO-opleiding (13).
9. *Opleiding* Het geheel van activiteiten gericht op het verwerven van cognitieve, agogische en instrumentele vaardigheden en de beroepshouding nodig voor het verkrijgen van een diploma of certificaat.
10. *Beroepsvoorbereidende periode (BVP)* De als zodanig in de BBL-opleiding tot verpleegkundige op niveau 4 en de BBL-opleiding tot verzorgende (IG) niveau 3 aangeduide periode, waarin geen arbeid wordt verricht. Gedurende die periode wordt met de leerling een leerovereenkomst aangegaan.
11. *Inservice-opleiding* Een vorm van onderwijs waarbij de leerling tevens werknemer is en de eindverantwoordelijkheid voor de opleiding berust bij de werkgever.

12. *Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)* Een vorm van onderwijs waarbij de leerling, na een beroepsvoorbereidende periode in het middelbaar beroepsonderwijs, tevens werknemer is en de eindverantwoordelijkheid voor de opleiding berust bij een onderwijsinstelling.
13. *Duale HBO-opleiding* Een vorm van onderwijs waarbij de leerling na een propedeuse in het hoger beroepsonderwijs, tevens werknemer is en de eindverantwoordelijkheid berust bij een onderwijsinstelling.
14. *Praktijkleerjaar* Een periode van twaalf maanden, gerekend vanaf het ingaan van de leer-/arbeidsovereenkomst na afsluiting van de voorbereidende of voltijdse periode van een duale opleiding. Het praktijkleerjaar valt dus niet samen met het OC&W-schooljaar.
15. *Stage* Periode waarin een leerling op basis van een schriftelijke (stage) overeenkomst onder begeleiding leerdoelen in een instelling moet realiseren in het kader van zijn opleiding.
16. *Stagiair* De leerling die volgens het curriculum verplicht is om onder begeleiding in de praktijk leerdoelen in een instelling te realiseren.
17. *Medisch specialist* De specialist die als medisch specialist ingeschreven staat in het register van de RGS van het KNMG, waaronder: psychiater, kinderarts, klinisch geriater, internist en neuroloog.
18. *Feestdagen* Nieuwjaarsdag, Paaszondag en -maandag, Koningsdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, Pinksterzondag en -maandag, eerste en tweede Kerstdag, de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen en de bijzondere feest- en gedenkdagen die de werkgever in overleg met de ondernemingsraad heeft vastgesteld. Desgewenst kan de werknemer feest- en gedenkdagen inwisselen voor de voor zijn levensovertuiging geldende feest- en gedenkdagen.
19. *Instelling* De onder 1, 1 tot en met 4 genoemde instellingen.
20. *GGZ Nederland* De Vereniging GGZ Nederland.

B Toepassing en ontheffing

1. Deze cao is van toepassing op werkgever en werknemer als hierboven omschreven
   2. Ontheffingsverzoek
      Partijen bij deze cao kunnen op verzoek van de werkgever die onder de werkingssfeer van meer cao's valt, besluiten de bepalingen van de CAO GGZ niet van toepassing te verklaren. Deze ontheffing kan uitsluitend worden verleend als de werknemers voor wie ontheffing wordt gevraagd met instemming van partijen bij die andere cao onder de werkingssfeer van die cao worden gebracht.
   4. Strijdigheid werkingssferen
      Als de werkingssfeer van deze cao strijdig is met een andere cao of bindende regeling van arbeidsvoorwaarden, kunnen partijen bij deze cao in overleg met partijen bij die andere cao of die andere bindende regeling een oplossing zoeken.
   6. Afwijkingsmogelijkheden
      Voor zover daarin niet anders is bepaald, is het de werkgever niet toegestaan om af te wijken van de bepalingen van deze cao of arbeidsvoorwaarden met de werknemer overeen te komen die in deze cao niet geregeld zijn, met uitzondering van:
      * een kredietverstrekkingsregeling;
      * een regeling op het gebied van collectieve verzekering (voor zover niet bij wet of cao geregeld);
      * een regeling met betrekking tot een sociaal/bedrijfsfonds;
      * een meerij-regeling.
2. Over de nadere toepassing van de cao
   4. Overgangsbepalingen

HOOFDSTUK 2 ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 1 Aangaan van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt (in de cao staan voorbeeld overeenkomsten). Voordat de werknemer de arbeidsovereenkomst ondertekent, ontvangt hij tijdig en uiterlijk een week voor indiensttreding een door de werkgever ondertekend exemplaar.

Artikel 2 Duur van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt in de regel aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient de reden of de tijdsduur te worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Bij normaal/goed functioneren krijgt de werknemer die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, aansluitend een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per week aangeboden. Streven daarbij is een minimum van 8 uur per week. Voorwaarde daarbij is dat de betreffende

functie onderdeel uitmaakt van de vaste formatie en gerekend wordt tot vast werk op basis van de Strategische Personeelsplanning.

3. Alvorens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege afloopt, wordt tijdig nagegaan of het hier om vast werk gaat.

4. Nulurencontracten
   a. De werkgever zal geen nulurencontracten gebruiken tenzij in uitzonderlijke situaties waarbij sprake is van:
      * opvang van onvoorziene en ongeplande ggz-activiteiten of
      * opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van personeel die niet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per jaar kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is.
   b. Werknemers met een nulurencontract die structureel werkzaam zijn, krijgen jaarlijks het recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per week.
   c. De werkgever overlegt tenminste eenmaal per jaar met de ondernemingsraad over de inzet van nulurencontracten.

5. Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing. Partijen bij deze cao zijn overeengekomen dat artikel 7:668a - lid 9 BW van toepassing is. Zij spreken af dat:
   * Met een werknemer die in dienst treedt van de organisatie ten behoeve van het volgen van een opleiding, een arbeidsovereenkomst aangegaan wordt voor de duur van de opleiding.
   * Met een werknemer die reeds in tijdelijke dienst is van de organisatie en aansluitend een opleiding gaat volgen een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan waarbij de maximale periode van 24 maanden kan worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en het aantal van drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten kan worden verhoogd naar ten hoogste zes (in de geest van artikel 7:668a - lid 5 BW).

   Zodra de educatie eerder is beëindigd en/of het onderzoek eerder is afgerond en de werknemer tijdelijk bij de werkgever kan blijven werken dan wordt een arbeidsovereenkomst aangegaan die onder de ketenregeling van artikel 7:668a - lid 1 BW valt.

Artikel 3 Geneeskundig en psychologisch onderzoek

1. Een keuring in verband met het aangaan of wijzigen van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in de Wet op de medische keuringen vindt alleen plaats als aan de vervulling van de functie waarop die arbeidsovereenkomst betrekking heeft, bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie worden begrepen: de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de aspirant-werknemer en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid.

2. De werkgever wijst de geneeskundige aan die de keuring verricht; hij mag geen familie zijn van de aspirant-werknemer.

3. De werkgever vergoedt de kosten die verbonden zijn aan de keuring, inclusief reis- en verblijfskosten van de aspirant-werknemer. Deze worden vergoed conform de geldende reis- en verblijfkostenregeling.

4. Wanneer aan de aanstelling een psychologisch onderzoek voorafgaat, geschiedt dit door een psycholoog van wie vaststaat dat hij zich gebonden acht aan de regels van de code vervat in de beroepsethiek voor Psychologen geformuleerd door het Nederlands Instituut van Psychologen. Het bepaalde in de leden 2 en 3 is van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat de arbeids- of organisatiepsycholoog die uitsluitend binnen een personeels- c.q. organisatie-afdeling is aangesteld, mede voor het verrichten van selectiewerkzaamheden, het psychologisch onderzoek mag uitvoeren.

Artikel 4 Einde van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt op de dag voorafgaande aan de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt van rechtswege en dus zonder dat opzegging of een andere beëindigingshandeling vereist is.



Artikel 5 Opzegging

1. Opzegging van de arbeidsovereenkomst geschiedt steeds tegen het einde van de maand.

2. De wettelijke opzegtermijn voor de werknemer kan worden verlengd, mits de termijn van opzegging niet langer is dan drie maanden. De opzegtermijn van de werkgever is in dat geval gelijk aan die van de werknemer.

Artikel 6 Beëindiging na bevalling en herintreding

1. Als de werknemer in verband met haar bevalling de arbeidsovereenkomst wil beëindigen, gebeurt dat schriftelijk en uiterlijk tien kalenderdagen na de bevalling. Het ontslag gaat in dit geval in op de eerste dag van de volgende kalendermaand.

2. De werknemer die in verband met een bevalling of in verband met de verzorging van zijn/haar kind(eren) de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, heeft tot maximaal twee jaar na zijn/ haar ontslag recht op een voorkeursbehandeling in een sollicitatieprocedure bij de instelling waar dit ontslag heeft plaatsgevonden.

HOOFDSTUK 3 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

A Tegenover de individuele werknemer

Artikel 2 Rechtsbijstand

1. De werkgever voorziet in adequate rechtsbijstand als de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief tuchtrechtprocedures, tenzij sprake is van nalatigheid of bewuste roekeloosheid.

2. Indien de nalatigheid of bewuste roekeloosheid niet vaststaat, voorziet de werkgever in adequate rechtsbijstand. Blijkt na de (klachten-/tuchtrecht-)procedure dat er sprake is geweest van nalatigheid of bewuste roekeloosheid, dan kan de werkgever besluiten de kosten van de verleende rechtsbijstand alsnog te verhalen op de werknemer.

3. Dit artikel heeft geen betrekking op strafrechtelijke procedures.

Artikel 3 Vergoeding materiële schade

1. Materiële schade die een cliënt aan de werknemer heeft toegebracht en die redelijkerwijs niet voorkomen kon worden, wordt door de werkgever onverminderd zijn wettelijke aansprakelijkheid vergoed op voet van het onderstaande.

2. Onder materiële schade wordt hier uitsluitend verstaan:
   a. schade aan goederen van de werknemer;
   b. schade t.g.v. verwonding, voor zover het gaat om herstelkosten en kosten wegens blijvende invaliditeit, een en ander voor ten hoogste 24 maanden te rekenen vanaf de dag waarop de schadeveroorzakende gebeurtenis plaatsvond;
   c. de onder a en b genoemde schaden worden tezamen vergoed tot een maximum van € 6216 per 01-01-2015. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast met de consumentenprijsindex.

3. Om voor vergoeding in aanmerking te komen, dient de werknemer aan te tonen dat:
   a. een cliënt de schade heeft toegebracht;
   b. hij op geen andere wijze schadeloos gesteld kan worden;
   c. de schade is toegebracht in de uitoefening van zijn functie;
   d. hij zich overigens naar het oordeel van de werkgever genoegzaam heeft verzekerd voor risico's waarvan dat gebruikelijk is.

4. Door de werknemer op grond van dit artikel schadeloos te stellen, treedt de werkgever tot een maximum van € 6216 per 01-01-2015 in de rechten van de werknemer die deze mocht hebben tegenover degene die schade heeft veroorzaakt.

Artikel 4 Belangenbehartiging van werknemer

De werkgever stelt de vertegenwoordiger(s) van de werknemer op een daartoe strekkend verzoek van de werknemer of zijn vertegenwoordiger(s), op korte termijn in de gelegenheid mondeling of



schriftelijk de belangen van de werknemer bij de werkgever te bepleiten. De werknemer heeft te allen tijde het recht hierbij aanwezig te zijn.

B Algemene verplichtingen werkgever

Artikel 1 Algemeen

1. De werkgever is verplicht het beleid bekend te maken ten aanzien van zorg-ethische kwesties, voor zover dit voor de functievervulling van de werknemer(s) noodzakelijk is.

2. De werkgever verschaft de werknemer, na overleg met betrokkene c.q. groep of afdeling en binnen het raam van de mogelijkheden van de instelling, de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen en voorziet in toegang tot de noodzakelijke vakliteratuur.

3. De werkgever zal een actief diversiteitsbeleid voeren ten aanzien van een evenwichtige verdeling van alle functies over mannen, vrouwen, allochtonen en autochtonen. Daartoe wordt een beleidsplan opgesteld waarin onder meer aandacht wordt besteed aan:
   * functies waarin sprake is van ondervertegenwoordiging;
   * afspraken met betrekking tot het opheffen van ondervertegenwoordiging;
   * werving;
   * loopbaanbegeleiding en scholing.

4. De werkgever zorgt voor een adequate opvang van medewerkers die in het kader van de uitoefening van hun functie een traumatische ervaring hebben gehad. De werkgever ontwerpt daarvoor een regeling, in overleg met de ondernemingsraad.

5. Indien de werkgever van de werknemer een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) verlangt, dan betaalt de werkgever deze verklaring.

6. Kwalitatief goede en doelmatige zorg vraagt dat binnen organisaties flexibiliteit en werkzekerheid zorgvuldig in balans zijn. Zowel de werkgever als de werknemer hebben de motivatie en het vermogen te anticiperen op veranderende omstandigheden. Dit betekent dat de werkgever binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid de werknemer verzoekt flexibel te zijn ten aanzien van standplaats, werktijden en werkzaamheden. Bij wijziging is altijd voorafgaand overleg tussen werkgever en werknemer nodig.

Artikel 2 Ter beschikking gestelde woonruimte

Wanneer de werkgever woonruimte ter beschikking stelt en hij huisregels wenselijk acht, worden die in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

HOOFDSTUK 4 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 1 Algemeen

1. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten en zich te gedragen naar de aanwijzingen van zijn werkgever. Dit met inachtneming van een professioneel statuut/beroepscode, per beroepsgroep geformuleerd en in deze cao bekrachtigd. De werknemer heeft het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren. De directie zorgt ervoor dat binnen de afdeling van betrokken werknemers zodanige maatregelen worden getroffen dat dit recht effectueerbaar is en dat alle betrokkenen binnen de afdeling juist geïnformeerd zijn.

2. Kwalitatief goede en doelmatige zorg vraagt dat binnen organisaties flexibiliteit en werkzekerheid zorgvuldig in balans zijn. Zowel de werkgever als de werknemer hebben de motivatie en het vermogen te anticiperen op veranderende omstandigheden. Dit betekent binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid dat de werknemer flexibel is ten aanzien van standplaats, werktijden en werkzaamheden. Bij wijziging is altijd voorafgaand overleg tussen werkgever en werknemer nodig.

3. Indien de werknemer van mening is dat geen sprake is van redelijkheid en billijkheid, kan de werknemer dit voorleggen aan de interne (klachten)commissie van de organisatie conform H15A, artikel 5.

Artikel 2 Aanwijzen woongebied

Als de werkgever dat in verband met het belang van de instelling noodzakelijk acht, kan hij bij



wijziging van de functie van de werknemer of van de omstandigheden waarbinnen de functie wordt uitgeoefend een woongebied aanwijzen waar de werknemer zich dient te vestigen.

Artikel 3 Geheimhoudingsplicht

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van gegevens die hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komen, voor zover die verplichting volgt uit de aard der zaak of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover werknemers die rechtstreeks betrokken zijn bij de uitvoering van de behandelingsovereenkomst (WGBO), het behandelingsplan (BOPZ) of het onderzoeksprotocol (WMO) en degene die optreedt als vervanger van de hulpverlener, voor zover de verstrekking noodzakelijk is voor de door hen in dat kader te verrichten werkzaamheden. Tevens bestaat de verplichting niet tegenover de werknemer in het geval dat hij een beroep doet op de binnen de instelling geldende klokkenluiderregeling.

3. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van wat hem over de persoon van de werknemer uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de werknemer toestemming geeft voor het verstrekken van gegevens die betrekking hebben op zijn persoon.

Artikel 4 Verhindering

Als de werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan onder opgave van redenen zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever.

Artikel 5 Nevenfuncties

De werknemer mag geen (on)betaalde nevenfuncties vervullen of (on)betaalde nevenwerkzaamheden verrichten die redelijkerwijs niet verenigd kunnen worden met zijn functie of met de belangen of het aanzien van de instelling.

Artikel 6 Geschenken, beloningen, erfenissen

1. Het is de werknemer verboden:
   a. direct of indirect deel te nemen aan voor de werkgever uit te voeren aannemingen en leveringen;
   b. direct of indirect geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen van:
      * instanties of personen die werken voor de werkgever;
      * leveranciers van de werkgever;
      * instanties of personen met wie hij uit hoofde van zijn functie in aanraking komt.

2. De werknemer zal zonder toestemming van de werkgever geen erfenis of legaat aanvaarden van een persoon die voor of ten tijde van overlijden cliënt was van de instelling en geen bloed- of aanverwant tot en met de vierde graad, echtgenoot of relatiepartner van de werknemer is.

Artikel 7 Beheren goederen

1. De werknemer is verplicht tot een zorgvuldig beheer van de goederen die de werkgever aan hem heeft toevertrouwd.

2. De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan door opzet of bewuste roekeloosheid.

HOOFDSTUK 5 MAATREGELEN EN GESCHILLEN

Artikel 1 Op non-actiefstelling

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste drie weken op non-actief stellen, als de werkgever vindt dat de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaak dan ook – ernstig wordt belemmerd. De werkgever kan de werknemer na ingang van een rechtsgeldige opzegtermijn voor de verdere duur van deze opzegtermijn op non-actief stellen als zwaarwegende belangen dat naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken.

2. De werkgever kan de in lid 1 genoemde periode met maximaal drie weken verlengen. Met toestemming van de werknemer of diens vertegenwoordiger kan nogmaals een verlenging van maximaal drie weken worden overeengekomen.



3. De werkgever maakt het besluit tot op non-actiefstelling en het besluit tot verlenging ervan zo spoedig mogelijk schriftelijk kenbaar aan de werknemer, onder vermelding van de redenen waarom deze maatregel is vereist.

4. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst/ cao.

5. De werkgever moet gedurende de periode van op non-actiefstelling bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.

6. Na het verstrijken van de periode van op non-actiefstelling is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.

7. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 2 Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste een week met behoud van salaris schorsen om zodanig ernstige redenen dat de werkgever voortzetting van de werkzaamheden niet langer verantwoord vindt. De schorsing wordt onverwijld, gemotiveerd en bij aangetekend schrijven aan de werknemer ter kennis gebracht of bevestigd.

2. De werknemer wordt binnen vier dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven (zater-, zon- en feestdagen niet meegerekend) in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te verantwoorden. Hij kan zich daarbij door een raadsman laten bijstaan.

3. De werkgever kan de schorsing éénmaal met ten hoogste een week verlengen. De werkgever kan de schorsing niet gelijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing verlengen.

4. Als de werkgever inmiddels een ontslagprocedure bij het UWV WERKbedrijf in gang heeft gezet of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter of het Scheidsgerecht heeft ingediend, kan de schorsing worden verlengd tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

5. Bij verlenging van de schorsing behoudt de werknemer zijn salaris.

6. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van de instelling te ontzeggen, behalve tot de eventuele leefruimte van de werknemer.

7. Mocht blijken dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, dan zal de werkgever hem op verzoek van de werknemer openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

Artikel 3 Geschillen

1. Er is sprake van een geschil als werkgever of werknemer schriftelijk en gemotiveerd aan de ander te kennen geeft dat een duidelijk omschreven geschil aanwezig is.

3. Geschillen over de opleiding worden, voor zover niet geregeld in de opleidingsregeling, beslecht in overeenstemming met wat daarover is bepaald in de voorbeeld leer-/arbeidsovereenkomst c.q. opleidingsovereenkomst.

HOOFDSTUK 6 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Begripsbepalingen

Begripsbepalingen voor toepassing van met name het hoofdstuk Arbeidsduur en werktijden, begrippen die ook verder verspreid in de cao voorkomen:
a. werktijdenregeling: een definitieve regeling van de betaalde uren tussen 07.00 en 20.00 uur op maandag tot en met vrijdag en tussen 08.00 en 12.00 uur op zaterdag;
b. rooster: een definitieve regeling van de betaalde uren die geheel of gedeeltelijk liggen buiten de uren tussen 07.00 en 20.00 uur op maandag tot en met vrijdag en tussen 08.00 en 12.00 uur op zaterdag;
c. rooster met wisselende diensten: een rooster waarbij gedurende de roosterperiode de werkdagen

of -uren wisselen. Bij een combinatie van beide is ook sprake van een rooster met wisselende diensten;
d. een halve vrije dag: een periode van 18 uren vrij van dienst;
e. een vrije dag: een periode van 32 uren vrij van dienst;
f. anderhalve aaneengesloten vrije dag: een periode van 46 uren vrij van dienst;
g. twee aaneengesloten vrije dagen: een periode van 56 uren vrij van dienst;
h. tweeënhalve aaneengesloten vrije dag: een periode van 66 uren vrij van dienst;
i. drie aaneengesloten vrije dagen: een periode van 72 uren vrij van dienst;
j. méér dan drie aaneengesloten vrije dagen: een periode vrij van dienst waarvan het aantal uren bedraagt: het aantal halve vrije dagen x 12 uur en dit totaal vermeerderd met zes uren;
k. een vrij weekeinde: een periode van 56 uren vrij van dienst, vallend op zaterdag en zondag;
l. vrij van dienst: vrij van diensten, zolang het niet gaat om bijzondere diensten als bedoeld in H10Bijzondere diensten (m.u.v. onregelmatige dienst);
m. verschoven dienst: verplaatsing van een aantal aaneengesloten uren waarop de werknemer volgens werktijdenregeling of rooster arbeid zou moeten verrichten, naar enig ander moment waarop de werknemer volgens werktijdenregeling of rooster géén arbeid zou hoeven te verrichten;
n. werktijden: uren waarop gewerkt moet worden;
o. arbeidsduur: de som van de feitelijk gewerkte uren en van die in de werktijdenregeling c.q. het rooster vastgelegde uren waarop niet is gewerkt wegens ziekte, feestdagen, vakantie, betaald verlof en/of compensatie in vrije tijd op basis van één van de regelingen in deze cao;
p. volledige werkweek: als de in de geldende werktijdenregeling of het rooster opgenomen arbeidsduur 36 uur gemiddeld per week bedraagt. In afwijking hiervan geldt conform onderstaand artikel 1 lid 2 voor sommige categorieën werknemers een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week;
q. contractuele arbeidsduur: de voor een werknemer geldende arbeidsduur zoals vastgesteld in de arbeidsovereenkomst;
r. deeltijdwerker: de werknemer die contractueel voor minder dan 36 uur gemiddeld per week is opgenomen in de werktijdenregeling of het rooster.

Voor zover niet anders bepaald in deze cao, zijn de afwijkende en aanvullende normen op de Arbeidstijdenwet en uit het Arbeidstijdenbesluit (zoals opgenomen in Bijlage II. en III.) van toepassing.

Artikel 1 Arbeidsduur

1. Het aantal uren waarop arbeid wordt verricht, bedraagt bij een volledig dienstverband 1878 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week).

2. In afwijking van lid 1 geldt voor de arts in opleiding tot specialist en, indien overeengekomen, ten aanzien van de werknemer in een solistische functie of werkzaam op een kleine afdeling, een arbeidsduur van 1983 uur per jaar (gemiddeld 38 uur per week).

3. In overleg tussen werkgever en werknemer kan een arbeidsduur worden overeengekomen van maximaal 2087 uur per jaar (gemiddeld 40 uur per week). Een keer per jaar kan de werknemer deze arbeidsduur terugbrengen tot zijn oorspronkelijke contractsduur van gemiddeld 36 uur of hoger.

4. Voor de BBL-leerling die een voltijd opleiding volgt, geldt dat de arbeidsduur niet meer mag bedragen dan 1878 uur per jaar (maximaal gemiddeld 36 uur per week). Per praktijkleerjaar heeft de leerling recht op maximaal 288 uren lestijd met behoud van salaris.

5. Met de HBO-V-leerling die een duale leerweg volgt, wordt na het eerste studiejaar een leerarbeidsovereenkomst aangegaan met een arbeidsduur van maximaal 1670 uur per jaar (gemiddeld 32 uur per week). Voor de HBO-V-leerling die geen beurs in de zin van de Wet op de studiefinanciering ontvangt, mag geen hogere arbeidsduur worden overeengekomen dan bepaald in lid 1. Gedurende een praktijkleerjaar mag laatstgenoemde met een voltijds arbeidsduur (gemiddeld 36 uur per week), maximaal 1670 uur (gemiddeld 32 uur per week) voor arbeid worden ingezet.

6. De indeling van de werktijden is zodanig, dat de leerling-werknemer in staat wordt gesteld het theoretische deel van de opleiding te volgen.

7. De voltijds arbeidsduur van de medisch specialist is gemiddeld 36 uur per week; in overleg tussen werkgever en werknemer kan een naar boven afwijkende arbeidsduur tot maximaal gemiddeld 45 uur per week worden overeengekomen.
   De medisch specialist die een gemiddelde werkweek van meer dan 36 uur is overeengekomen, heeft een keer per jaar het recht de arbeidsduur terug te brengen tot 36 uur of hoger.

Artikel 2 Jaarurensystematiek

1. De werknemer werkt jaarlijks het aantal uren dat vermeld staat in zijn arbeidsovereenkomst. Het aantal te werken uren kan uitsluitend worden ingeroosterd op (contractueel) overeengekomen dagen.

2. De indeling van het jaarlijks arbeidspatroon wordt in overleg met de werknemer bepaald. Zowel het werkpatroon als de geclusterde vrije tijd moeten herkenbaar tot uiting komen in het arbeidspatroon dat wordt afgesproken.

3. Het overleg over het arbeidspatroon vindt ten minste jaarlijks plaats en is gericht op het bereiken van overeenstemming.
Als de individuele wensen niet in overeenstemming zijn met het instellingsbelang, prevaleert het instellingsbelang.

4. Spreiding van het aantal te werken uren door het jaar heen zal niet gepaard gaan met invoering van onevenwichtige werkpatronen voor de individuele medewerker. Roosters en werktijden worden afgestemd op de in het jaargesprek gemaakte afspraken.

5. Uitsluitend op verzoek van de werknemer kan worden overgegaan tot een vijfdaagse werkweek van 7,2 uur per dag.

6. Indien de werknemer ziek wordt en er is voor hem al een werktijdenregeling of rooster vastgesteld, dan blijft deze werktijdenregeling of dit rooster gedurende de gehele periode van arbeidsongeschiktheid ongewijzigd. Na afloop van de periode waarvoor de werktijdenregeling of het rooster geldt en indien er nog geen definitieve afspraken gemaakt zijn over de werktijdenregeling of het rooster, wordt de werknemer geacht ziek te zijn voor zijn gemiddelde contractsomvang.

7. In onderling overleg kan het arbeidspatroon tussentijds worden aangepast.

8. Bij het einde van het dienstverband worden te veel of te weinig gewerkte uren zoveel mogelijk gecorrigeerd binnen de opzegtermijn. Het resterende deel wordt uitbetaald of verrekend met vakantie-uren dan wel ingehouden op het salaris.

Artikel 3 Werktijden

1. Voor iedere werknemer geldt een werktijdenregeling of een rooster. De werkgever brengt de werktijdenregeling en het rooster zo spoedig mogelijk en hiermee binnen een redelijke termijn (ten minste 3 weken, maar streeft naar ten minste 4 weken) voor aanvang van de betreffende periode ter kennis van de werknemer.

2. In een rooster met wisselende diensten moeten deze diensten zoveel mogelijk voorwaarts roteren.

3. De diensten worden aaneengesloten verricht, tenzij de aard van de werkzaamheden die aan de functie verbonden zijn zich hiertegen verzet. Meent de werkgever dat dat het geval is, dan legt hij dit gemotiveerd ter bespreking voor aan de werknemer alvorens over te gaan tot vaststelling van de niet-aaneengesloten diensten.

4. De werkgever komt met de deeltijdwerker overeen in welke mate de in de werktijdenregeling of het rooster op te nemen werktijden kunnen variëren.

Artikel 4 Maximaal aantal nachtdiensten

1. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 5:8 lid 8 van de Arbeidstijdenwet mag de werknemer maximaal 36 nachtdiensten per 16 achtereenvolgende weken verrichten.

2. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 5:8 lid 8 en 9 van de Arbeidstijdenwet, te weten: ‘indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen’, mag de werknemer maximaal 43 nachtdiensten verrichten per 16 weken, hetzij 140 nachtdiensten per 52 weken om de vaste nachtdienst te continueren.

3. De werknemer mag maximaal vijf achtereenvolgende nachtdiensten verrichten.

4. Op zijn verzoek en met inachtneming van het in lid 1 en 2 bepaalde mag de werknemer zeven achtereenvolgende nachtdiensten verrichten.



Artikel 5 Roostervrije dagen/vrije weekenden

1. Als de werktijden bij rooster worden geregeld, geniet de werknemer acht vrije dagen per 28 dagen. De werknemer geniet in ieder geval 22 vrije weekenden per jaar.

2. Kunnen – uitsluitend in het geval van dienstwisseling – de in de begripsbepalingen bedoelde perioden vrij van dienst niet worden gehaald, dan mag hiervan hoogstens twee maal in een periode van 28 dagen worden afgeweken.

Artikel 6 Verschoven diensten

1. De werkgever kan, als bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter dit noodzakelijk maken en na het horen van de werknemer:
   * afwijken van het bepaalde in artikel 3, lid 1,
   * afwijken van het bepaalde in artikel 5, lid 1;
   * een eerder vastgesteld(e) werktijdenregeling of rooster wijzigen.

2. Past de werkgever het in lid 1 bepaalde toe en wijzigt hij daarmee een eerder vastgesteld(e) werktijdenregeling of rooster, dan ontvangt de werknemer schadeloosstelling als hij al uitgaven voor vrijetijdsbesteding heeft gedaan.

3. Past de werkgever het in lid 1 bepaalde toe en verschuift daardoor een vastgestelde dienst in de werktijdenregeling of het rooster binnen 24 uur tussen melding door de werkgever en aanvang van de nieuwe dienst, dan deelt de werkgever dat mee aan de werknemer en ontvangt de werknemer – onverkort het bepaalde in lid 2 van dit artikel – naast het uurloon over de uren van die verschoven dienst uitsluitend een vergoeding als bedoeld in H10A Overwerk, artikel 3, lid 2.

Artikel 7 Overdracht

Overdracht van dienst vindt plaats binnen werktijd.

Artikel 8 Compensatie feestdagen

1. Het aantal uren waarop jaarlijks arbeid moet worden verricht, wordt voor de werknemer met een volledig dienstverband verminderd met 7,2 uur voor elke feestdag niet vallend op zaterdag en zondag.

2. Voor werknemers die in de loop van het kalenderjaar in dienst treden, geldt de vermindering op grond van de in het lopend kalenderjaar nog voorkomende feestdagen.

3. Voor werknemers met een deeltijdarbeidsduur geldt het naar rato beginsel met betrekking tot de inzetbaarheid op feestdagen en met betrekking tot het aantal toegekende uren op grond van lid 1.

4. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen. Deze regeling treedt dan in de plaats van het bepaalde in dit artikel.

Artikel 9 Pauzes

1. Binnen elke dagelijkse diensttijd wordt gelegenheid voor twee koffie-/theepauzes gegeven, te weten per ochtend, middag, avond of nacht eenmaal.

2. Pauzes korter dan een kwartier gelden als werktijd.

HOOFDSTUK 7 FUNCTIEWAARDERING EN SALARIËRING

A Functiewaardering

Artikel 1 Algemeen

1. De functie van de werknemer is met toepassing van het actuele computerondersteunde FWG-systeem door de werkgever ingedeeld in een van de functiegroepen: 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80. Deze indeling op basis van het FWG-systeem geldt niet voor:
   * werknemers in opleiding als bedoeld in A en B van H8, behoudens werknemers genoemd in H8 A, artikel 4;
   * de medisch specialist.



2. De werknemer wordt niet in het bezit gesteld van het FWG-systeem, maar kan bij de werkgever wel inzage krijgen in het systeem.

3. Het in lid 1 bepaalde geldt niet als en zolang:
   * voor de werknemer die vóór 01-01-1985 in dienst is getreden volgens artikel 13 van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag, vóór 01-01-1985 ontheffing van deze Wet is gekregen of aangevraagd;
   * voor de werknemer die na 31-12-1984 in dienst is getreden volgens artikel 13 van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag of – na 30-06-1986 – volgens artikel 8 van de Wet arbeid gehandicapte werknemers respectievelijk artikel 7 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten ontheffing is aangevraagd en gekregen. De werking van deze bepaling is beperkt tot de periode waarvoor ontheffing is verkregen.

4. De werkgever en werknemer die door de algemeen verbindendverklaring aan deze cao zijn gebonden hebben om niet recht op inzage in het FWG-systeem en de relatie hiervan met de indeling van de functie in de functiegroepen als bedoeld in lid 1 van dit artikel. Voor informatie over het FWG-systeem zie www.fwg.nl.

Artikel 2 Wijze van (her)indelen en herbeschrijven

De wijze van (her)indelen en herbeschrijven van de functie van een werknemer en de daarbij te volgen procedure zijn vastgelegd in Bijlage IV. FWG-reglement.

Artikel 3 Inf ormatieplicht werkgever

De werkgever is verplicht de werknemer ten aanzien van het in dit artikel bepaalde tijdig te informeren over:
* de wijze waarop de beschrijving van de functie van de werknemer tot stand komt;
* de instellingsregeling inzake bezwaar van de werknemer tegen de functiebeschrijving;
* de wijze waarop de (her)indeling van de functie tot stand komt;
* de instellingsregeling inzake bezwaar van de werknemer tegen de indeling;
* de wijze waarop de werknemer bezwaar kan maken tegen de indeling bij de Landelijke Bezwaren-commissie.

B Salariëring

Artikel 1 Algemeen

1. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage V. Er zijn aanloopschalen en functionele schalen A en B. De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een volledige dagtaak (gemiddeld 36 uur per week). Het salaris wordt gebaseerd op het gemiddeld te werken aantal uren per maand.

2. Het salaris van werknemers met een afwijkende arbeidsduur wordt naar rato vastgesteld.

3. Het salaris van leerlingen en werknemers die een opleiding volgen, wordt vastgesteld overeen-komstig het in H8 bepaalde.

4. De salarisschaal voor de medisch specialist is opgenomen in Bijlage V. De in de salarisschaal opgenomen bedragen gelden bij een volledige dagtaak (gemiddeld 36 uur per week). Het salaris wordt gebaseerd op het gemiddeld te werken aantal uren per maand.

Artikel 2 Indeling in functionele schaal

De werkgever bepaalt op grond van de functie-indeling volgens artikel 1 A Functiewaardering welke functionele salarisschaal voor de werknemer van toepassing is. Het nummer van de functionele salarisschaal correspondeert met het nummer van de functiegroep waarin de functie van de werkne-mer is ingedeeld. Voor de medisch specialist is de salarisschaal medisch specialisten van toepassing.

Artikel 3 Toepassing salarisschalen

1. De werknemer voor wie een van de functionele schalen 10 t/m 80 geldt, dient voor de toepassing hiervan over het hieronder genoemde aantal functiejaren te beschikken:
   * bij de functionele salarisschalen 10 t/m 40: één functiejaar;
   * bij de salarisschalen 45 t/m 60: twee functiejaren;
   * bij de salarisschalen 65 t/m 80: drie functiejaren.

   De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat voor de toepassing van de functionele

schaal het aantal benodigde functiejaren lager is dan in dit lid bepaald.

2. Beschikt de werknemer niet over het in lid 1 bij zijn functionele salarisschaal genoemde aantal functiejaren, dan geldt voor hem de bij die schaal behorende aanloopsalarisschaal en wel het bij nul functiejaren vermelde bedrag. Als de ervaring van de werknemer daartoe aanleiding geeft, geldt een hoger bedrag uit die schaal. De werkgever is bevoegd om voor de werknemer de aanloopsalarisschaal langer toe te passen dan het in lid 1 genoemde aantal jaren, als de functievervulling van de werknemer aanleiding geeft om nog niet de functionele salarisschaal toe te passen. De werkgever maakt dat schriftelijk en gemotiveerd kenbaar aan de werknemer.

3. De werknemer voor wie de functionele schaal geldt, wordt ingeschaald op het bij nul functiejaren vermelde bedrag uit die schaal of, als zijn ervaring daartoe aanleiding geeft, op een hoger bedrag uit die schaal.
   De werknemer voor wie de salarisschaal medisch specialisten geldt, wordt bij nul functiejaren ingeschaald op trede 0 van deze schaal, of als zijn ervaring daartoe aanleiding geeft op een hogere trede van deze schaal.

4. De overgang van functionele salarisschaal A naar functionele salarisschaal B is afhankelijk van een voldoende beoordeling op basis van het beoordelingssysteem, zoals opgenomen in H15. Heeft geen beoordelingsgesprek plaatsgevonden voor de periodiekmaand, dan gaat de werknemer over naar de functionele schaal B. Zie ook artikel 6 Periodieke verhogingen en uitloopperiodieken.

5. In afwijking van het bepaalde in lid 4 behouden werknemers die voor 01-01-2002 bij de werkgever in dienst zijn getreden de mogelijkheid op doorloop in de salarisschaal zoals deze voor hen van toepassing was op 31-12-2001.

Artikel 4 Salarisgarantieregelingen en herindeling FWG

1. *Oude salarisgaranties*
   Voor de desbetreffende werknemer blijft de salarisgarantieregeling volgens artikel 4 van de uitvoeringsregeling salariëring van de CAO GGZ 1999-2001 en volgens H7 B, artikel 17 van de CAO GGZ 2003-2004 gelden zolang hij bij de werkgever in dienst is.

2. *Salarisgarantie bij invoering FWG 3.0 per 01-01-2000 dan wel per 01-01-2001 (instellingen verslavingszorg)*
   a. Wordt door de (her-)indeling bij invoering van FWG 3.0 als bedoeld in H7 A Functiewaardering, artikel 1 van deze cao een lagere functiegroep en bijbehorende schaal van kracht dan voor de werknemer geldt, dan houdt de werknemer zijn aanspraak op salariëring volgens de salarisschaal die in zijn arbeidsovereenkomst vastligt en zoals deze salarisschaal op 31-12-2001 geldt.
   b. Wordt door de invoering van FWG 3.0 van deze cao een hogere functiegroep en bijbehorende schaal van toepassing dan de geldende, dan is het in lid 3 1a tot en met d van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing met terugwerkende kracht vanaf 01-01-2000 dan wel vanaf 01-01-2001 (instellingen verslavingszorg).

3. Herindeling na invoering van FWG 3.0
   1. Wordt door herindeling na invoering van FWG 3.0 een hogere functiegroep van kracht, dan geldt per de eerste van de kalendermaand die volgt op het indelingsbesluit, het volgende:
      a. de salarisschalen die horen bij de hogere functiegroep worden van toepassing;
      b. bij de vaststelling van het salaris uit de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het salaris dat gold per de eerste van de kalendermaand die volgt op het indelingsbesluit.
         Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal;
      c. bij de toepassing van dit artikel geldt ten minste het eerste bedrag van de functionele of aanloopsalarisschaal die voor de werknemer geldt;
      d. artikel 8, lid 1 en 2 (bevorderingsartikel) zijn hierop niet van toepassing.
   2. Wordt door herindeling na invoering van FWG 3.0 een lagere functiegroep van kracht, dan behoudt de werknemer zijn aanspraak op salariëring volgens de salarisschaal die in zijn arbeidsovereenkomst vastligt.

Artikel 5 Salarisgarantie bij indiensttreding

* De werknemer die bij indiensttreding direct voorafgaand aan het dienstverband op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam was bij een instelling die valt onder de werkingssfeer van deze cao en
* in genoemde instelling een functie vervulde waarop artikel 4A, lid 1 of lid 2 van de uitvoeringsre-

geling salariëring van de CAO GGZ 1999-2001 of artikel 4, lid 2, onder a van dit hoofdstuk van toepassing was, behoudt bij aanvaarding van een ten opzichte van zijn vorige functie ten minste gelijk functieniveau aanspraak op toepassing van de in deze volzin genoemde bepalingen. Deze aanspraak wordt bij indiensttreding door de werknemer meegedeeld en in de arbeidsovereenkomst vastgelegd.

Artikel 6 Periodieke verhogingen en uitloopperiodieken

1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt eenmaal per jaar een salarisverhoging binnen de aanloop- of functionele schaal toegekend, of, indien van toepassing, binnen de salarisschaal medisch specialisten. De doorloop in de functionele salarisschaal B is afhankelijk van een voldoende beoordeling op basis van het door cao-partijen vastgestelde beoordelingssysteem. Heeft geen beoordelingsgesprek plaatsgevonden voor de periodiekdatum, dan krijgt de werknemer automatisch de volgende periodieke verhoging in de schaal. De periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend een jaar na indiensttreding of bevordering tot een functie die is ingedeeld in een hogere functiegroep. De eerste periodieke verhoging na diplomering van de leerling en zijn aanstelling in de desbetreffende functie vindt plaats per de eerste van de maand volgend op die waarin het diploma is behaald of de eerste van de maand waarin de werknemer is ingedeeld in de bij de nieuwe functie behorende schaal.

2. Het is de werkgever toegestaan in enig jaar de werknemer geen dan wel meer periodieke verhogingen toe te kennen op basis van het beoordelingssysteem als bedoeld in H15 A, artikel 2.

3. Dit artikel is met betrekking tot beoordeling en het toepassen van periodieke verhogingen van overeenkomstige toepassing op de medisch specialist.

Artikel 7 Bijzondere toeslagen

1. De werkgever kan een gratificatie toekennen.

2. Als voor één of meer specifieke functie(s) sprake is van een arbeidsmarktknelpunt kan de werknemer in bijzondere gevallen een tijdelijke toeslag krijgen van maximaal 10% van het voor de werknemer geldende salaris.

3. Zolang de werkgever vindt dat voor de functievervulling sprake is van bijzondere omstandigheden, kan de werknemer een toeslag worden toegekend. Bij toekenning van deze toeslag wordt samen met het salaris ten hoogste het maximum van de naast hogere functionele salarisschaal betaald, met als maximum acht opeenvolgende regelnummers van de inpassingstabel vanaf zijn salaris.

4. De in lid 2 en 3 bedoelde toeslagen worden zolang de aanspraak bestaat per maand uitbetaald.

5. Complementaire toeslag voor de medisch specialist. Aan de medisch specialist wordt in het kader van het vervullen van een aan de functie gerelateerde complementaire bijdrage, een maandelijkse toeslag toegekend voor maximaal de duur van het vervullen van deze complementaire bijdrage.
   De complementaire bijdragetoeslag die wordt toegekend, bedraagt voor:
   – medisch specialist Manager I (divisiedirecteur): 10%;
   – medisch specialist Manager II (clusterafdelingshoofd): 5%;
   – medisch specialist Opleidingsverantwoordelijke: 10%.
   De toeslag wordt berekend over het voor de medisch specialist geldende salaris, overeenkomstig de overeengekomen arbeidsduur.
   Om te bepalen of de medisch specialist in aanmerking komt voor een complementaire toeslag zijn in deze cao algemene organieke functieprofielen met een hoog abstractieniveau opgenomen die binnen de instelling verbijzonderd kunnen worden.
   Deze functieprofielen zijn opgenomen in Bijlage VII.
   Er is geen cumulatie van de verschillende bijdragetoeslagen mogelijk. De complementaire toeslag behoort tot het salaris als bedoeld in H1 A, 4 van deze cao.

Artikel 8 Bevordering

1. Bij bevordering tot een functie die is ingedeeld in een hogere functiegroep, wordt het salaris ontleend aan de functionele schaal van de nieuwe functie. Het tot dan toe genoten salaris moet echter met twee periodieken worden verhoogd en het nieuwe salaris moet ten minste gelijk zijn aan het minimum van de functionele schaal van de functie waarnaar de werknemer werd bevorderd. Tegelijk mag het nieuwe salaris nooit hoger zijn dan het maximum van de bij deze hogere functie behorende schaal. Indien de werknemer reeds het maximum van de oude schaal



had bereikt, worden bij bevordering twee periodieken bij het oude salaris in de nieuwe schaal geteld.

2. Voldoet de werknemer bij een bevordering als bedoeld in het vorige lid nog niet aan het bepaalde in artikel 3, lid 1 dan geldt – overeenkomstig het in artikel 3, lid 2 bepaalde – de aanloopschaal.

3. Van het in de leden 1 en 2 bepaalde kan de werkgever met instemming van de ondernemingsraad afwijken.

Artikel 9 Waarneming

1. De werknemer die – anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie – langer dan een maand aaneengesloten een in een hogere functiegroep ingedeelde functie geheel of nagenoeg geheel waarneemt, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding. Die vergoeding is gelijk aan het verschil tussen zijn huidige salaris en het aanvangssalaris van de functie in een hogere functiegroep, met een minimum van twee periodieken. Het op deze wijze vermeerderde salaris bedraagt hoogstens het maximum van de schaal van de hoger ingedeelde functie die wordt waargenomen.

2. De werknemer die – anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie – langer dan een maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie in een hogere functiegroep voor ten minste de helft van de dagelijkse arbeidsduur waarneemt, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding. Die vergoeding is gelijk aan het gestelde in lid 1 en wordt berekend naar het gedeelte van zijn waarneming.

3. Van het in de leden 1 en 2 bepaalde kan de werkgever met instemming van de ondernemingsraad afwijken.

Artikel 10 Gratificatie

1. De werknemer die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een eenmalige gratificatie van:
   - bruto een kwart van het salaris bij 12,5 jaar;
   - netto de helft van het salaris bij 25 jaar en
   - netto een heel salaris bij 40 jaar dienst.

   Heeft de contractuele arbeidsduur in de voorgaande vijf dienstjaren wijziging (en) ondergaan, dan wordt het maandsalaris naar evenredigheid van die contractuele arbeidsduur verhoogd of verlaagd.

2. Bij toekenning van ouderdomspensioen, of flexpensioen heeft de werknemer recht op een gratificatie ten bedrage van bruto de helft van het salaris. Heeft de contractuele arbeidsduur in de voorgaande vijf jaar wijziging (en) ondergaan, dan wordt het maandsalaris naar evenredigheid van die contractuele arbeidsduur verhoogd of verlaagd.

3. Bij flexpensioen wordt de gratificatie toegekend op het moment dat de werknemer een volledig flexpensioen ontvangt en het dienstverband met de werkgever niet voortzet.
   De berekening van de uitkering wordt gebaseerd op de arbeidsduur op de dag voordat de werknemer gebruik heeft gemaakt van het flexpensioen.

Artikel 11 Werknemers aangesteld in het kader van de Participatiewet en Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten

1. Voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, maar wel mogelijkheden hebben tot arbeidsparticipatie en behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen in de cao. Deze loonschaal begint op 100% WML, groeit in vier stappen naar 120% WML en beweegt mee met de verhoging van het WML. Voor werknemers die ingedeeld worden in deze loonschaal geldt eenzelfde systeem voor periodieke verhoging als voor werknemers in de reguliere loonschalen.

2. Dit artikel betreft de volgende groepen:
   - Personen met een arbeidsbeperking die zelfstandig niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen en die onder de Participatiewet vallen;
   - Wajongers;
   - Personen met een WSW-indicatie;
   - Personen met een Wiw-baan of ID-baan;



- Personen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie, die zonder een voorziening geen wettelijk minimumloon kunnen verdienen, maar met een voorziening wel.

3. De werkgever zal de werknemer goed begeleiden en zich inspannen om de werknemer bij voldoende functioneren en bij aanwezigheid van een geschikte functie binnen de instelling door te laten stromen naar een reguliere arbeidsplaats.

4. De loonschaal voor werknemers vallend onder lid 2 van dit artikel luidt:
Niveau 01-07-2015 en bedragen per maand in euro's op basis van een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week:

1	100% WML	1508 euro
2	105% WML	1583 euro
3	110% WML	1659 euro
4	115% WML	1734 euro
5	120% WML	1810 euro

De bedragen worden jaarlijks op 1 juli en 1 januari aangepast conform de WML. De loonschaal start met het bedrag conform de WML dat geldt vanaf 23 jaar. Partijen zijn overeen gekomen geen jeugdschalen te hanteren, tenzij dit de betrokkenen < 23 jaar van de doelgroep uitsluit.

Artikel 12 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer die op 31 december van het betreffende berekeningsjaar in dienst is van de werkgever heeft aanspraak op een uitkering van per 01-12-2016 7,75% van zijn jaarsalaris. Onder jaarsalaris wordt verstaan het feitelijk door de werknemer in dat jaar verdiende salaris (H 1 artikel 4) over de periode tussen 1 januari en 31 december van het betreffende jaar. De uitkering wordt in de maand december aan de werknemer uitbetaald en wordt minimaal berekend over het naar rato van zijn dienstverband voor werknemer geldende salaris gebaseerd op inpassingstabelnummer 16.

2. Indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt vóór 31 december heeft de werknemer recht op een eindejaarsuitkering over het tot dan toe bij de werkgever genoten feitelijk verdiende salaris van het betreffende kalenderjaar.

Artikel 13 Bijdragen kost en inwoning

1. Zonodig maakt de werkgever in overleg met de ondernemingsraad een regeling voor kost en inwoning.

2. De werknemer die in het kader van de uitoefening van zijn functie in opdracht van de werkgever deelneemt aan een maaltijd met patiënten, wordt daarvoor geen bijdrage gevraagd.

Artikel 14 Geen salaris

Over de tijd waarin de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten, is de werkgever hem geen salaris verschuldigd.

Artikel 15 Uitbetaling salaris

1. De werknemer moet uiterlijk twee dagen – zon- en feestdagen niet meegerekend – voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris over die maand kunnen beschikken.

2. De vergoedingen als bedoeld in H10Bijzondere diensten worden uiterlijk aan het einde van de kalendermaand, volgende op die waarin de aanspraken zijn ontstaan, aan de werknemer uitbetaald.

3. Van wijzigingen in het salaris en in de salarisberekening ontvangt de werknemer telkens schriftelijk, door middel van een specificatie, mededeling.

HOOFDSTUK 8 LEERLINGEN EN WERKNEMERS DIE EEN OPLEIDING VOLGEN

A Salariëring van werknemers die een opleiding volgen

Artikel 1 Opleiding tot verpleegkundige (niveau 4), verzorgende(-IG) (niveau 3) en helpende (niveau 2) Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL)

1. Voorafgaand aan het eerste praktijkjaar van de opleiding tot verpleegkundige en van de opleiding tot verzorgende kent de opleiding een beroepsvoorbereidende periode (BVP).

2. Gedurende de BVP wordt met de leerling een leerovereenkomst aangegaan (Bijlage VIII.).

3. De BBL-leerling ontvangt tijdens de BVP zakgeld. Dit geldt niet als de leerling gedurende de periode een WW-uitkering geniet die hoger is dan of gelijk is aan dit zakgeld.
Deze zakgeldbedragen worden aangepast gelijktijdig met het bruto minimum (jeugd)loon. Het zakgeldbedrag wordt na 01-07-2009 bij wijziging van dit minimumloon vastgesteld op 97% van dit loon. Het bruto zakgeld bedraagt in euro's:

Leeftijd	Per 01-07-2015
23	1463
22	1243
21	1060
20	899
19	768
18	665
17	578
16	505

4. Leermiddelen worden tijdens de BVP in bruikleen verstrekt.

5. Nadat de leerling met succes de BVP heeft afgerond, wordt de leerling toegelaten tot het eerste praktijkleerjaar en wordt met de leerling een leerarbeidsovereenkomst aangegaan (Bijlage IX.). De te betalen les-/collegegelden komen voor rekening van de werkgever.

6. Gedurende de opleiding ontvangt de leerling-verpleegkundige en de leerling-verzorgende (IG), na indiensttreding het volgende bij het praktijkleerjaar vermelde salaris, voor zover het minimum(jeugd)loon niet hoger ligt:

	Per 01-07-2015	Per 01-07-2016
1e praktijkleerjaar	1152	1167
2e praktijkleerjaar	1358	1375
3e praktijkleerjaar	1756	1778
4e praktijkleerjaar	1756	1778

7. Gedurende de opleiding ontvangt de leerling-helpende, na indiensttreding het volgende bij het praktijkleerjaar vermelde salaris, voor zover het minimum(jeugd)loon niet hoger ligt:

	Per 01-07-2015	Per 01-07-2016
1e praktijkleerjaar	1015	1028
2e praktijkleerjaar	1160	1175

8. De werkgever kan voor bepaalde groepen van leerlingen, voor de duur van de opleidingsperiode, een hogere salariëring overeenkomen als er sprake is van een arbeidsmarktknelpunt voor de betreffende functie.

9. De leerling-verpleegkundige die in het bezit is van een diploma ziekenverzorging, verzorgende IG, verzorgende AG of diploma verpleegkundige, wordt gedurende de periode van de nieuwe leer-/arbeidsovereenkomst gesalarieerd:
   * bij het bezit van het diploma ziekenverzorging, verzorgende IG of verzorgende AG: volgens een van de inpassingstabelnummers behorende bij de salarisschalen van functiegroep 35;
   * bij het bezit van het diploma verpleegkundige: volgens een van de inpassingstabelnummers behorende bij de salarisschalen van functiegroep 40.

   Vindt de werkgever het behalen van het diploma in het belang van de instelling, dan kan hij met betrokkenen bij individuele arbeidsovereenkomst voor de duur van de gehele nieuwe opleidingsperiode een hogere salariëring overeenkomen.

10. De leerling-verpleegkundige die in het bezit is van een diploma MDGO, BOL-3 of BBL-3 en ten minste over een jaar functionele werkervaring beschikt, wordt gedurende de periode van de nieuwe leer-/arbeidsovereenkomst gesalarieerd volgens een van de inpassingstabelnummers behorende bij de salarisschalen van functiegroep 30.
De leerling-ziekenverzorgende/-verzorgende-IG in het bezit van een diploma MDGO-VZ, die een verkorte duale opleiding verzorgende-IG volgt en ten minste over een jaar functionele werkervaring beschikt, wordt gedurende de periode van de nieuwe leer-/arbeidsovereenkomst gesalarieerd volgens een van de inpassingstabelnummers behorende bij de salarisschalen van functiegroep 25.

Artikel 2 Opleiding tot verpleegkundige (niveau 5; duale HBO-V)

1. Voorafgaand aan het eerste praktijkleerjaar kent de opleiding een propedeutisch jaar, tijdens dit jaar wordt geen leerovereenkomst met de leerling aangegaan.

2. Met de leerling die de duale leerweg van de HBO-V volgt, wordt na het met succes afgerond propedeutisch leerjaar, een leerarbeidsovereenkomst aangegaan (in Bijlage IX. een voorbeeld Leer-/Arbeidsovereenkomst).

3. Gedurende de opleiding ontvangt de leerling-verpleegkundige het onder artikel 1 lid 6 vermelde salaris, voor zover het minimum(jeugd)loon niet hoger ligt.

4. Zolang het tweede jaar van de duale opleiding in het verlengde van het propedeutisch jaar overwegend uit theorie bestaat, kan met de leerling voor die periode van het tweede leerjaar een leerovereenkomst worden aangegaan (Bijlage VIII.). Gedurende de leerovereenkomst ontvangt de leerling zakgeld. Daarna wordt een leerarbeidsovereenkomst aangegaan. Vangt de leerarbeidsovereenkomst nog in het tweede opleidingsjaar aan, dan ontvangt de leerling een salaris behorende bij het eerste praktijkleerjaar.

Artikel 3 Aspirantleerlingen

Wordt een arbeidsovereenkomst aangegaan voorafgaand aan en ter overbrugging naar een te ontvangen opleiding dan geldt het salaris behorende bij het eerste praktijkleerjaar zoals genoemd in het artikel 1 lid 6 of 7.

Artikel 4 Overige opleidingen

1. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met het oog op een opleiding in het kader waarvan het een vereiste is praktisch werkzaam te zijn en waarvoor de eindverantwoordelijkheid niet bij de werkgever berust, geldt voor de vaststelling van het salaris H7 Functiewaardering en salariëring.

2. Voor de salaris vaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.

3. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de lesuren geheel of gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel 5 Vaststelling salarisschalen van werknemers die een vervolgopleiding volgen

1. Onder vervolgopleidingen wordt verstaan: inservice-opleidingen in aanvulling op de in de artikelen 1 en 2 genoemde opleidingen of daarmee door de werkgever gelijkgestelde vervolgopleidingen. Op de inservice-opleidingen is het Model Opleidingsreglement (Bijlage X.) van toepassing.

2. Voor de werknemer die de vervolgopleiding volgt, geldt ten minste de aanloopschaal van de laagste functiegroep die binnen de instelling geldt voor de functie waarvoor de betreffende opleiding wordt gevolgd.

3. Als de werknemer voor aanvang van de opleiding al in dienst was van de werkgever en als na de opleiding voor werknemer dezelfde functiegroep van toepassing is als voor de opleiding, dan behoudt werknemer ten minste aanspraak op:
   * hetzelfde salaris als hij genoot voordat hij aan de opleiding begon;
   * periodieke verhoging van dit salaris op hetzelfde tijdstip als voor de opleiding gold.

Artikel 5a Stagevergoeding

Een stagiair heeft recht op een stagevergoeding, als het een stage betreft die volgens het curriculum

van de opleiding verplicht is (niet zijnde een maatschappelijke stage) en een aaneengesloten periode van ten minste een maand duurt met een minimale omvang van 144 uur. De hoogte van de stagevergoeding bedraagt € 310 per 01-07-2015 en per 01-07-2016 € 314 bruto per maand inclusief onkosten, waaronder reiskosten woon-werkverkeer. Stagiairs die niet kunnen beschikken over een ov-jaarkaart komen in aanmerking voor de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer uit H 11A van deze cao. De werkgever betaalt de kosten verbonden aan noodzakelijke inentingen. De stagevergoeding wordt niet verleend indien de stagiair als werknemer (elders) een dienstbetrekking heeft, die recht geeft op loondoorbetaling gedurende de stageperiode. Voor deeltijd stagiairs geldt een vergoeding naar rato. De hoogte van de stagevergoeding wordt aangepast conform algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de CAO GGZ.

Artikel 6 Opleiding tot gezondheidszorg psycholoog (artikel 3, Wet BIG)

1. Voor de werknemer die de opleiding tot GZ-psycholoog volgt, geldt, voor zover niet een andere regeling is getroffen inzake salariëring en opleidingskosten, indeling in ten minste salarisschaal 59/60.

2. Voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de lesuren, geheel of gedeeltelijk, als werktijd worden aangemerkt.

Artikel 7 Opleiding tot verpleegkundig specialist in de GGZ (beoogd artikel 14, Wet BIG)

1. Voor de werknemer die de opleiding tot verpleegkundig specialist in de GGZ volgt, geldt, voor zover niet een andere regeling is getroffen inzake salariëring en opleidingskosten, indeling in ten minste salarisschaal 49/50.

2. Voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de lesuren, geheel of gedeeltelijk, als werktijd worden aangemerkt.

BIJLAGEN

* Bijlage VIII.: Voorbeeld Leerovereenkomst Beroepsvoorbereidende Periode
* Bijlage IX.: Voorbeeld Leer-/Arbeidsovereenkomst
* Bijlage X.: Model Opleidingsreglement voor inserviceopleidingen
* Bijlage XI.: Opleidingsovereenkomst

B Toepassing cao op AIOS

Toepassing cao op de arts in opleiding tot specialist (tot psychiater).

1. Salariëring
   1. De werknemer die na 01-07-2009 in opleiding is gegaan als specialist (aios), ontvangt gedurende de opleiding salariëring conform de bepalingen in deze paragraaf. Werknemers op of voor 01-07-2009 in opleiding behouden gedurende hun opleiding hun oude afspraken inclusief doorloop in salaris.
   2. Bij de inschaling van de werknemer genoemd in lid 1 wordt rekening gehouden met relevante ervaring. Per relevant ervaringsjaar wordt het eerste schaalbedrag met een periodiek verhoogd. Voor het meetellen van een ervaringsjaar moet twaalf maanden relevante ervaring zijn opgedaan.
   3. Ervaring die volledig meetelt voor de inschaling van de arts in opleiding:
      - werkzaam als arts-assistent in een vergelijkbare (ggz) functie;
      - werkzaam als basisarts in de patiëntenzorg in een vergelijkbare (ggz)functie;
      - werkzaam als arts-onderzoeker in een geneeskundig wetenschappelijk onderzoek;
      - werkzaam als arts-projectmedewerker voor een geneeskundig project in een ggz-instelling;
      - werkzaam als basisarts in onderwijs of onderzoek in een ggz-instelling.
   4. Als op de datum van indiensttreding het vereiste aantal maanden voor een ervaringsjaar niet is voltooid, wordt de periodiekdatum zodanig vastgesteld, dat bij goed functioneren de eerstvolgende periodiek wordt toegekend op het moment dat het ervaringsjaar voltooid is.
   5. De werknemer die voorafgaand aan de opleiding meer verdient dan het salarisbedrag voortvloeiend uit de bepalingen van dit artikel, ontvangt gedurende de opleiding een salarisgarantie ter hoogte van het laatstverdiende salaris met als maximum het maximum van de AIOS salarisschaal.
      Deze garantie geldt tot het moment waarop de periodieke salarisverhoging conform lid 6 leidt tot een hoger salaris dan het garantiesalaris.
   6. De werknemer ontvangt jaarlijks een periodieke verhoging.

Bijlage Salarisschaal Aios

	per 01-07-2015		per 01-07-2016	
jaar	ipnr.	Euro	ipnr.	Euro
0	32	3133	32	3172
1	34	3264	34	3305
2	36	3388	36	3430
3	38	3530	38	3574
4	40	3664	40	3710
5	42	3803	42	3850
6	44	3936	44	3985
7	46	4055	46	4106
8	48	4177	48	4230
9	50	4301	50	4355
10	52	4424	52	4479

De salarisbedragen in deze bijlage zijn gebaseerd op een voltijd arbeidsduur van 1878 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week).

2. Algemeen
   a. De cao hanteert als uitgangspunt dat het aantal uren waarop arbeid wordt verricht bij een volledige werkweek gemiddeld 36 uur per week bedraagt. Voor artsen in opleiding tot specialist overeenkomstig de regelingen als vastgesteld door het Centraal College en de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS), geldt een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week.
   b. Voor zover niet anders is bepaald in deze cao, zijn voor artsen in opleiding de normen uit het Arbeidstijdenbesluit geneeskundigen van toepassing (zie Bijlage III.).
   c. De arts in opleiding ontvangt zijn opleiding voor het overgrote deel tijdens en door middel van het vervullen van zijn werkzaamheden in de instelling. Omdat deze beroepsopleiding niet door of namens de instelling wordt gegeven maar door de opleider-specialist die erkend is door de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS), en omdat de arts in opleiding tot specialist in enige mate zelfstandig inhoud kan geven aan zijn opleiding – wat niet of minder het geval is bij andere beroepsopleidingen – is de opleiding tot specialist niet een inservice-opleiding als gedefinieerd in de cao. Dit betekent dat de werkgever (degene die het aantal arbeidsuren bepaalt) en de opleider (degene die het aantal opleidingsuren bepaalt) niet dezelfde zijn. Door deze splitsing tussen werkgever en opleider komt het probleem naar voren: de werkgever is primair verantwoordelijk voor de vaststelling van de werktijden en daarbij gebonden aan vastgestelde cao-urennormen; de opleider-specialist is primair verantwoordelijk voor de opleidingsactiviteiten en gebonden aan de vigerende opleidingseisen, vastgesteld door het Centraal College, die niet uitgaan van urenaantallen (normatief noch limitatief).
3. Arbeidsduur
   a. *Normatieve werkweek*
   Opleidingsmomenten en arbeidsuren zijn niet altijd te scheiden. Het is daarom moeilijk om tot een concrete verdeling te komen van het aantal uren per dag/week waarin de arts zijn opleiding ontvangt en het aantal uren dat hij uitsluitend arbeid verricht. Gelet op het bovenstaande en gelet op de aard van de functie van de arts in opleiding tot specialist, heeft de normatieve werkweek van de arts in opleiding in beperkte mate een flexibel karakter. In verband met de opleidingsactiviteiten die in de dagelijkse werkzaamheden zijn verweven, kunnen de dagelijkse werkzaamheden voor de arts in opleiding daarom meer dan 7,6 uur per dag omvatten en uitlopen tot een werkweek van maximaal 48 uur gemiddeld. In het algemeen zullen de opleidingsmomenten vooral opgesloten liggen in de dagelijkse werkzaamheden (tijdens de normale dagdienst). Het is echter niet uitgesloten dat deze opleidingsmomenten ook liggen in uren waarop tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids-, consignatie- en crisisdiensten effectief wordt gewerkt. De werkweek van maximaal 48 uur gemiddeld kan zich daarom uitstrekken tot zowel de dagdiensten als de bereikbaarheids-, aanwezigheids-, consignatie- en crisisdiensten. Per instelling en eventueel per specialisme zal in goed overleg tussen werkgever, opleiderspecialist en arts(en) in opleiding vastgesteld moeten worden waar de opleidingsmomenten liggen en bij de opstelling van roosters moet hier rekening mee worden gehouden.
   b. *Begripsbepalingen werktijd*
   Onder het begrip ‘werktijd’ worden ook verstaan: alle opleidingsmomenten die gericht zijn op directe patiëntenzorg en alle organisatorische activiteiten die de werkgever in het belang van de instelling acht. Hieronder vallen ook:
      * lidmaatschap van de ondernemingsraad;
      * het participeren in teambesprekingen;
      * besprekingen met huisartsen en andere disciplines;
      * het meewerken aan de opleiding voor verpleegkundigen, ziekenverzorgenden en andere medewerkers van het ziekenhuis, als de werkgever geen aparte honorering geeft;

* het meewerken aan de opleiding van co-assistenten.

Deze begripsomschrijving houdt dus in dat niet binnen deze werktijd van 38 à 48 uur per week zijn inbegrepen:

– (on)verplichte refereeravonden;
– het bijwonen van vergaderingen van de medische staf;
– het bijwonen van (wetenschappelijke) vergaderingen;
– (thuis)studie, zoals literatuur- en tijdschriftenstudie;
– meewerken aan de opleiding voor verpleegkundigen, ziekenverzorgenden en andere medewerkers van het ziekenhuis, als de werkgever hier apart voor betaalt.

4. Overwerk
   a. Begripsomschrijving en begrenzing
      Uit de begrenzing van het aantal werkuren volgt eveneens dat een arts in opleiding die langer dan 48 uur gemiddeld per week werkt, in aanmerking komt voor een vergoeding van overwerk of een vergoeding of toelage voor de crisisdienst, overeenkomstig deze cao. Artikel 1 lid 2 van H10A Overwerk ('opdracht tot overwerk', anders dan in het kader van bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst) houdt tevens in dat, als de directe patiëntenzorg dat vereist, ervan uit wordt gegaan dat de arts bereid en verplicht is incidenteel overwerk te verrichten. Een voorafgaande opdracht daartoe van de werkgever wordt in die gevallen verondersteld. Anderzijds wordt van de arts in opleiding verwacht dat hij desgevraagd een omschrijving geeft van de tijdens de gemaakte overuren verrichte werkzaamheden.
   b. Werkbelasting
      Om de werkbelasting van de arts in opleiding binnen redelijke grenzen te houden, moet de werkgever ervoor zorgen dat het overwerk incidenteel van aard is en dat de gestelde grens van 10% niet wordt overschreden. Blijkt dat wegens bijzondere omstandigheden niet mogelijk, bijvoorbeeld doordat op korte termijn geen geschikte kandidaat voor een vacature voorhanden is, dan ontheft dat de werkgever niet van zijn verplichtingen om ook de vergoeding voor overwerk boven de 10% te geven. Voorkeur verdient het, als het overwerk 'structurele' aspecten zou gaan vertonen, die uren te vervangen door roosterdiensten.
   c. Berekening
      Bij de berekening van de overwerkvergoedingen moeten alle uren betrokken worden waarop de arts in opleiding tot specialist heeft gewerkt en die vallen onder het geformuleerde begrip 'werktijd'.
5. Bereikbaarheids-, aanwezigheids-, consignatie- en crisisdienst
   Bij de berekening van het aantal effectief gewerkte uren tijdens de bereikbaarheids-, aanwezigheids-, consignatie- en crisisdiensten is het toegestaan het aantal gewerkte uren tijdens genoemde diensten te bepalen op basis van een gemiddelde dat berekend is aan de hand van ervaringsgegevens. Blijkt tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids-, consignatie- en crisisdiensten voor meer dan circa 60% effectief te worden gewerkt, dan verdient het overweging om deze diensten om te zetten in een normale roosterdienst.

HOOFDSTUK 9 ARBEID EN GEZONDHEID

A Algemene maatregelen in het kader van arbeid en gezondheid

1. De werkgever dient een samenhangend beleid tot stand te brengen met betrekking tot het voorkomen van arbeidsongeschiktheid, de reductie van het ziekteverzuim en de spoedige re-integratie van arbeidsongeschikte medewerkers.
2. De werkgever dient een samenhangend beleid te ontwikkelen en te implementeren met betrekking tot veilig en gezond werken. Dit beleid omvat onder andere het aangiftebeleid bij de politie, de veiligheid in en rondom het gebouw en de opvang na een agressie-incident.
3. De werkgever neemt maatregelen om de lichamelijke en geestelijke integriteit van de werknemer te waarborgen.
   Het gaat om alle mogelijke vormen van bedreiging en intimidatie die deze integriteit kunnen aantasten en waarmee de werknemer in het werk – van welke zijde ook – geconfronteerd kan worden. Het voorkomen staat centraal, waarbij ook voor de werknemer een rol is weggelegd. Het is de werknemer duidelijk met wie hij dergelijke problemen kan bespreken, zodat ieder concreet geval tot een oplossing of een maatregel leidt.
4. De ondernemingsraad heeft het recht van instemming met betrekking tot de maatregelen in het kader van arbeid en gezondheid.
5. Ter evaluatie van de maatregelen in het kader van arbeid en gezondheid heeft de ondernemingsraad de bevoegdheid om jaarlijks een schriftelijk verslag uit te brengen. Aansluiting hiervan bij de wettelijke verplichting tot verslaglegging van de werkgever verdient hierbij de voorkeur. De ondernemingsraad bespreekt zijn jaarverslag tevoren met de werkgever.

De daarbij blijkende opvatting van de werkgever zal in het te publiceren verslag van de ondernemingsraad worden opgenomen.

B Maatregelen bij ziekteverzuim

De werkgever stelt, in overleg met de ondernemingsraad, een verzuim- en herstelprotocol vast, waarin ten minste bepaald wordt:

a. wanneer de werknemer zich in geval van arbeidsongeschiktheid, ook tijdens vakantie, uiterlijk bij de werkgever en/of arbodienst dient ziek te melden;
b. op welke wijze en in welke gevallen de werkgever contact onderhoudt met de zieke werknemer, de arbodienst en/of het re-integratiebedrijf;
c. aan welke voorschriften de werknemer zich bij arbeidsongeschiktheid dient te houden;
d. welke controle- en re-integratieactiviteiten door de werkgever worden uitgevoerd en op welke wijze het verzuimdossier van zieke werknemers wordt bijgehouden.

C Maatregelen inzake re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers

1. Met het oog op een duurzame re-integratie in de eigen of een passende functie geeft de bedrijfsarts aan welke medische beperkingen voor de werknemer gelden. Op grond daarvan en met inachtneming van de criteria van de UWV geeft de werkgever, na overleg met de bedrijfsarts en de werknemer, invulling aan het precieze karakter en omvang van de te verrichten arbeid.
2. De werkgever is verplicht de werknemer passend werk aan te bieden voor het aantal uren dat de werknemer arbeidsgeschikt is. Indien hiervoor geen mogelijkheden zijn binnen de instelling spant de werkgever zich in om passende werkzaamheden buiten de instelling te realiseren.
3. De re-integratie-activiteiten worden na twee jaar voortgezet als de werknemer beschikt over voldoende restcapaciteit en zich actief opstelt in het re-integratietraject.
4. Om te komen tot optimale re-integratie kan de werknemer in overleg met de werkgever een beroep doen op alle bestaande re-integratie-instrumenten, zoals toegang tot mobiliteitscentra en opleidings- of stagemogelijkheden binnen de instelling.
5. Indien re-integratie alleen mogelijk is door het volgen van om- en/of bijscholing en/of het volgen van een stage in dat verband, dan komen de kosten daarvan voor rekening van de werkgever voor maximaal de hiervoor benodigde periode, zoals vermeld in het re-integratieplan. Indien werknemer de afspraken in het re-integratieplan niet nakomt, dan beëindigt de werkgever de vergoeding van de kosten zoals bedoeld in dit lid.
6. De werknemer heeft – in geval re-integratie in de eigen functie duurzaam niet meer mogelijk is – een voorrangspositie bij intern te vervullen vacatures, zolang werknemer niet eerder in- of extern is herplaatst en op voorwaarde dat werknemer beschikt over de voor de vacature benodigde kwalificaties dan wel op korte termijn over deze kwalificaties beschikt.
7. De werknemer is verplicht mee te werken aan de aangeboden re-integratie-activiteiten en een passende functie te aanvaarden. Hij kan daartoe ook zelf initiatieven nemen en aan de werkgever voorleggen.
8. Als en zolang de werkgever volgens de bevoegde instantie tekort is geschoten in de re-integratieverplichting en de werknemer daardoor geen recht heeft op een uitkering krachtens WAO/WIA dan wordt het dienstverband in beginsel gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag. De werkgever betaalt in dat geval 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon, overeenkomstig artikel 629 BW.
9. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, wordt het dienstverband – indien de werknemer zelf actief meewerkt aan zijn re-integratie, al dan niet in een aangepaste functie – in principe gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag. Uitgangspunt bij door de werkgever aangeboden –al dan niet aangepaste – functie zal zijn dat deze functie wordt beloond op tenminste 70% van het salaris in de laatst vervulde functie voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid.
10. Twee jaar na het moment van ziekmelden wordt door de werkgever beoordeeld of verdere re-integratieactiviteiten binnen zes maanden daadwerkelijk zullen kunnen leiden tot plaatsing in een passende functie; hierbij wordt ook de werknemer gehoord. Indien dat het geval is, dan wordt vooralsnog geen ontslagvergunning aangevraagd en wordt de uitvoering van de re-integratieactiviteiten voortgezet.

D Overige rechten en verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 1 Werkingssfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de werknemer die arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 7:629 BW. Voor zover in deze paragraaf niet anders is bepaald, gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten

en de werkgever hiervan direct op de hoogte heeft gesteld, heeft op grond van artikel 7:629 BW gedurende een tijdvak van maximaal 104 weken recht op 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.

2. Het loon van de werknemer als bedoeld in lid 1 wordt gedurende de eerste 52 weken van zijn arbeidsongeschiktheid aangevuld tot 100% en vervolgens gedurende 52 weken tot 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon, maar ten minste tot het voor hem geldende wettelijk minimumloon. Op dit verhoogde loon zijn de artikelen 7: 629 en 629a BW eveneens van toepassing; het bepaalde in artikel 7: 629, lid 1 BW over het maximum dagloon is niet van toepassing.

3. In dit artikel wordt onder loon verstaan het salaris als bedoeld in H1 A, 4 (inclusief een eventuele waarnemingstoelage van de werknemer op het moment dat de arbeidsongeschiktheid ontstaat) vermeerderd met de structurele loonbestanddelen, zoals de onregelmatigheidstoeslag en de bereikbaarheidsdienstvergoeding. De hoogte van deze bestanddelen wordt op maandbasis gemeten over een tijdvak van zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden. De hoogte van het loon wordt vastgesteld op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

4. Het op grond van lid 3 vastgestelde loon wordt aangepast aan:
   * de algemene salarisverhogingen die ingevolge de cao plaatsvinden gedurende het tijdvak van arbeidsongeschiktheid;
   * de wijzigingen van de arbeidsduur die voor de aanvang van de arbeidsongeschiktheid zijn overeengekomen indien de periode tussen de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en de ingangsdatum van deze wijziging korter is dan drie maanden. Aanpassing vindt plaats met ingang van de dag waarop de contractwijziging in werking treedt;
   * de jaarlijkse periodieke salarisverhoging zoals bedoeld in H7 B, artikel 6 zolang de werknemer nog geen 52 weken arbeidsongeschikt is. Na 52 weken arbeidsongeschiktheid wordt de periodieke verhoging vanaf de periodiekdatum toegekend over de uren waarop de werknemer arbeidsgeschikt is, indien en voor zover hij in die uren zijn oorspronkelijke dan wel een andere passende functie vervult. Indien de periodieke verhoging afhankelijk is van een beoordeling voor de overgang van functionele schaal A naar schaal B zoals bedoeld in H15 A, artikel 2 dan wel wanneer op de werknemer een beoordelingssysteem van toepassing is zoals vermeld in H15 A, artikel 2, lid 13, wordt gedurende de periode van volledige arbeidsongeschiktheid geen periodieke verhoging toegekend. Uiterlijk zes maanden nadat de werknemer zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk heeft hervat ontvangt de werknemer bij voldoende beoordeling alsnog zijn periodieke verhoging(en) met terugwerkende kracht vanaf het eerste ziektejaar.

5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat de werknemer ontvangt op grond van enige bij of krachtens de wet geldende regeling of een daarmee gelijk te stellen regeling.

7. Indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een erkende beroepsziekte of een bedrijfsongeval of voortkomt uit een omstandigheid, waarvoor de werkgever aansprakelijk is, zoals bedoeld in artikel 7:658, lid 2 BW, dan wordt tijdens arbeidsongeschiktheid gedurende 104 weken 100% loon doorbetaald.

8. De werkgever kan in individuele situaties, indien daarvoor naar zijn oordeel goede gronden aanwezig zijn, besluiten in het tweede ziektejaar meer dan 70% van het loon te betalen.

9. De werkgever kan het recht op aanvulling als bedoeld in dit artikel geheel of gedeeltelijk laten vervallen indien:
   * blijkt dat de werknemer de verplichtingen zoals geformuleerd in het verzuim- en herstelprotocol van de instelling (H9 B) niet is nagekomen;
   * de werknemer de aanspraak op uitkering ingevolge de ZW, WAO/WIA, of WW geheel of gedeeltelijk verliest, tenzij dit aan de werkgever te wijten is.

Artikel 3 Arbeidsongeschiktheid door derden

Is de arbeidsongeschiktheid van de werknemer het gevolg van een gebeurtenis waarvoor de werkgever rechten tegenover derden kan doen gelden, dan zal de werkgever – als de werknemer dat wenst – de rechten van de werknemer waarnemen. Dit artikel heeft vooral betrekking op persoonlijke vorderingen jegens de wettelijk aansprakelijke derde die de werknemer mogelijk toekomen.
De werkgever kan die gelijktijdig met zijn eigen vordering tegenover deze derde geldend maken.

Artikel 4 Verlagen of vervallen van loondoorbetaling

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7:629, lid 3 en lid 5 BW, kan de werkgever de doorbetaling

van het loon als bedoeld in artikel 2 verlagen tot het in artikel 7:629, lid 1 BW voorgeschreven niveau als blijkt dat de werknemer de verplichtingen volgens de wet en het verzuim- en herstelprotocol niet is nagekomen.

Artikel 5 Uitkering bij overlijden

1. Bij overlijden van de werknemer verstrekt de werkgever een uitkering op basis van diens laatstgenoten salaris of – indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid overlijdt – op basis van het salaris dat hij genoot direct voorafgaand aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. De uitkering wordt berekend over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond. De uitkering wordt verstrekt aan:
   a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij ontstentenis van deze aan;
   b. diens minderjarige kinderen, en bij ontstentenis van deze aan;
   c. degene voor wie de werknemer grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

2. De overlijdensuitkering wordt belasting- en premievrij uitbetaald met uitzondering van het salaris over de maand van overlijden.

3. Laat de overledene geen betrekkingen na als hierboven genoemd, dan kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.

4. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid wordt verminderd met de overlijdensuitkering krachtens de sociale verzekeringswetten.

HOOFDSTUK 10 BIJZONDERE DIENSTEN

A Overwerk

Artikel 1 Definities

1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij werktijdenregeling of rooster vastgestelde arbeidsduur; onder arbeidsduur wordt tevens begrepen de in werktijdenregeling of rooster opgenomen tijdcompensaties, vakantie-uren en verlof.

2. Vergoeding voor overwerk wordt gegeven als de werknemer opdracht tot overwerk heeft gekregen of redelijkerwijs mocht aannemen dat hij opdracht tot overwerk zou hebben gekregen.

Artikel 2 Bepaling aantal overwerkuren en vrijgestelde werknemers

1. Wordt het overwerk verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de bij werktijdenregeling of rooster vastgestelde werktijd, dan komt deze periode niet voor vergoeding in aanmerking.

2. Wordt het overwerk verricht gedurende een periode langer dan een half uur, dan wordt deze periode afgerond op een heel uur.

3. Wordt het overwerk verricht gedurende een periode langer dan een uur, dan wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.

4. Aan de zwangere werknemer wordt na de derde maand van de zwangerschap geen overwerk opgedragen, tenzij de werknemer ermee instemt om overwerk te verrichten.

Artikel 3 Vergoedingsregeling voor werknemers met een volledige werkweek

1. De vergoeding voor overwerk wordt – voor zover lid 3 van dit artikel niet anders bepaalt – verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.

2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon, en wel:
   * 25% voor overwerk verricht tussen 06.00–22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, zodat in een periode van zeven achtereenvolgende doordeweekse dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal vijf bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;

- * 50% voor overwerk verricht tussen 22.00–06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- * 75% voor overwerk verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
- * 100% voor overwerk verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00–24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00–24.00 uur.

Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen die niet samenvallen met een zon- of feestdag en waarop de werknemer volgens zijn werktijdenregeling of rooster niet hoeft te werken.

3. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd onder lid 1 wordt toegekend in de volgende gevallen:
   a. als het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel niet overschrijdt;
   b. als het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat: indien en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in de werktijdenregeling of rooster opgenomen arbeidsduur méér dan vier gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor de werktijdenregeling of het rooster geldt;
   c. de geldelijke beloning per uur voor de onder b. bedoelde werknemer is de berekende gemiddelde vergoeding over alle overgewerkte uren tijdens de werktijdenregeling of het rooster.

4. In afwijking van het gestelde in lid 3 onder a en b kunnen partijen bij deze cao voor bepaalde categorieën van werknemers een andere urennorm voor het overwerk vaststellen. Ten aanzien van artsen in opleiding tot specialist geldt het bepaalde in lid 3 sub b, zij het dat daarin voor vier gelezen wordt tien.

Artikel 4 Vergoedingsregeling voor de deeltijdwerker

1. Als het aantal overuren gemiddeld per week niet uitkomt boven het verschil tussen de arbeidsduur volgens het contract van de werknemer en de arbeidsduur bij een volledige werkweek, krijgt de werknemer voor die uren het geldende uurloon vergoed. Het aantal overuren wordt gemeten over de periode waarvoor de werktijdenregeling of het rooster geldt.

2. Bovendien wordt een vergoeding als genoemd in artikel 3 toegekend indien en voorzover het aantal overuren gemiddeld per week uitstijgt boven het verschil tussen de contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volledige werkweek.
   Het aantal overuren wordt gemeten over een periode waarvoor de werktijdenregeling of het rooster geldt.

3. De geldelijke beloning als bedoeld in de vorige volzin is de berekende gemiddelde vergoeding over alle overgewerkte uren tijdens de werktijdenregeling of het rooster.

Artikel 5 Maximaal aantal uren overwerk, vacaturestelling

1. a. Het aantal overuren mag voor de werknemer met minimaal een volledig dienstverband gemiddeld per week, te meten per kwartaal, niet meer bedragen dan 10% van de overeengekomen arbeidsduur.
   b. Het onder a. genoemde percentage wordt voor een werknemer met een salaris boven nummer 48 van de inpassingstabel berekend over de gemiddelde arbeidsduur verhoogd met zes uur.

2. Wordt het percentage van tien in het eerste lid overschreden, dan wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

3. De ondernemingsraad ontvangt op zijn verzoek met betrekking tot de in het 1e lid vermelde salariscategorieën een overzicht van de binnen een afdeling of groep per werknemer per kalenderkwartaal gemaakte overuren. De raad kan zich zo een oordeel vormen omtrent het gevoerde beleid ten aanzien van vacaturestelling of assistentieverlening.

4. Werkt een deeltijdwerker over enig kwartaal meer dan 10% van zijn contractuele arbeidsduur extra, dan wordt hem op eigen verzoek een contract voor de meerdere uren aangeboden. Vraagt hij daar niet om, dan wordt overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

Artikel 6 Opnemen vergoeding overwerk

1. De in artikel 3 bedoelde vrije tijd moet, na overleg met de betrokken werknemer, uiterlijk in het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin het overwerk is verricht worden verleend en opgenomen, tenzij werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders zijn overeengekomen.

2. Verzet het belang van de werkzaamheden zich volgens de werkgever tegen het geven van vrije tijd, dan wordt de vrije tijd omgezet in een geldbedrag dat bestaat uit het evenredige deel van het salaris.

3. De ondernemingsraad ontvangt op haar verzoek inzicht in de toepassing van het bepaalde in de vorige volzin.

B Onregelmatige dienst

Artikel 1 Definities

Onder onregelmatige dienst wordt verstaan: arbeid die volgens rooster wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 4. Onder onregelmatige dienst wordt mede verstaan: arbeid die:
* een deeltijdwerker niet volgens rooster verricht op de uren als vermeld in artikel 4, boven het bij zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren, voor zover zij de 36 uren niet te boven gaan;
* een werknemer volgens werktijdenregeling verricht op een zaterdagochtend die samenvalt met een feestdag.

Artikel 2 Werkingssfeer onregelmatige dienst

1. Werknemers die zijn ingedeeld in functiegroep 65 of lager, hebben recht op vergoeding voor het verrichten van onregelmatige dienst.

2. Aan de zwangere werknemer wordt na de derde maand van de zwangerschap geen onregelmatige dienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt. Deze regeling geldt ook voor nachtdiensten voor de 57+-er en de werknemer van 55 jaar of ouder op 31-12-2009 die in 2009 geen nachtdiensten verrichtte.

3. Indien de 57+-er (of de werknemer van 55 of 56 jaar zoals hiervoor genoemd) er voor kiest structureel ingeroosterd te worden in nachtdiensten dan hoeft hij op jaarbasis 40 uur (naar rato) minder te werken. Deze 40 uur (naar rato) worden per kalenderjaar toegekend. Er vindt geen cumulatie van de 40 uur (naar rato) plaats op basis van H10C artikel 4 en H10D artikel 3.

Artikel 3 Vergoeding onregelmatige dienst

1. De vergoeding voor onregelmatige dienst wordt verstrekt in de vorm van een geldelijke beloning of, als de werknemer daarom vraagt, in de vorm van vrije tijd. De vrije tijd wordt bepaald door de in artikel 4 berekende geldelijke vergoeding te delen door het geldende uurloon van de werknemer.

2. Het in het eerste lid bedoelde verzoek wordt, tenzij de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten, door de werkgever ingewilligd.

3. Het in het eerste lid bedoelde verzoek dient in de eerste helft van enig kalenderjaar te worden gedaan. Bij inwilliging van het verzoek gaat de vergoeding in de vorm van vrije tijd in op 1 januari daaropvolgend en blijft ten minste voor een kalenderjaar gehandhaafd.

4. Op uiterlijk 30 juni van enig kalenderjaar kunnen werkgever en werknemer mededelen dat de vergoeding niet meer in
de vorm van vrije tijd maar in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld in lid 1 moet plaatsvinden. Deze wijziging gaat in dat geval in op 1 januari daaropvolgend. De werkgever hoeft aan de mededeling van de werknemer als bedoeld in dit lid geen gevolg te geven als de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten.

Artikel 4 Berekening vergoeding onregelmatige dienst

De in artikel 3 genoemde geldelijke beloning wordt berekend uitgaande van het geldende uurloon. Als maximum geldt het uurloon afgeleid van nummer 19 van de inpassingstabel op basis van de volgende percentages:
* 22% voor onregelmatige dienst op uren tussen 06.00–07.00 uur en tussen 20.00–22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
* 38% op uren tussen 06.00–08.00 uur en tussen 12.00–22.00 uur op zaterdag;
* 44% op uren tussen 00.00–06.00 uur en tussen 22.00–24.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
* 49% op uren tussen 00.00–06.00 uur en tussen 22.00–24.00 uur op zaterdag;



* 60% op uren tussen 00.00–24.00 uur op zon- en feestdagen en op uren tussen 18.00–24.00 uur op 24 en 31 december.

Artikel 5 Afbouwregeling ORT

1. a. Beëindigt of vermindert de werkgever de onregelmatige dienst van de werknemer of vindt de beëindiging of vermindering plaats op medisch advies en is die niet te wijten aan eigen schuld of toedoen van de werknemer, dan heeft hij aanspraak op een tegemoetkoming. Onder beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst wordt tevens verstaan bevordering als bedoeld in H7 B Salariëring, artikel 8.
   b. Deze aanspraak geldt niet bij een kennelijk tijdelijke beëindiging of vermindering.

2. Voorwaarden voor de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming zijn dat:
   a. de werknemer in dezelfde instelling op het moment van de beëindiging of vermindering ten minste drie jaren onafgebroken onregelmatige dienst heeft verricht. Onderbrekingen buiten eigen schuld of toedoen van de werknemer worden niet in aanmerking genomen;
   b. het verschil tussen:
      I. enerzijds het salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande 12 maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst en
      II. anderzijds het – al dan niet nieuwe – salaris verhoogd met de eventueel nog te genieten gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst (over een periode van 3 maanden na de in het eerste lid bedoelde beëindiging of vermindering te meten) meer bedraagt dan 2% van het sub I. genoemde bedrag én het onder sub b.II berekende bedrag lager is dan het onder sub b.I berekende bedrag. Het in dit lid genoemde salaris is het bedrag dat geldt bij een gelijkblijvende arbeidsduur.
      De tegemoetkoming bedraagt gedurende het eerste jaar 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25% van het in het tweede lid genoemde verschil. De berekeningsgrondslag voor de tegemoetkoming blijft gedurende de hiervoor genoemde periode ongewijzigd. Verricht de werknemer gedurende de afbouwperiode weer of meer onregelmatige dienst, dan wordt de tegemoetkoming slechts uitbetaald voor zover deze de toeslag voor onregelmatige dienst overschrijdt.

C Bereikbaarheids-, Aanwezigheids- en Consignatiedienst

Artikel 1 Definities

1. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan dat de werknemer buiten de vastgestelde werktijd op oproep beschikbaar moet zijn om zo spoedig mogelijk arbeid te verrichten.

2. Onder dagaanwezigheidsdienst wordt verstaan dat de werknemer buiten de vastgestelde werktijd tussen 06.00–24.00 uur in de instelling aanwezig en beschikbaar moet zijn om op oproep onverwijld arbeid te verrichten.

3. Onder nachtaanwezigheidsdienst wordt verstaan dat een werknemer buiten de vastgestelde werktijd tussen 24.00–06.00 uur in de instelling aanwezig en beschikbaar moet zijn om op oproep onverwijld arbeid te verrichten.

4. Onder consignatiediensten wordt verstaan een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze waarin de werknemer uitsluitend verplicht is om bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk te verrichten.

Artikel 2 Werkingssfeer

De normen van de ATW met betrekking tot consignatie zijn van toepassing op alle werknemers. De maxima genoemd in de normen van ATW/ATB gelden voor de deeltijdwerker naar rato, tenzij hij geen bezwaar heeft tegen hantering van deze maxima.
Voor werknemers in de verpleging en de verzorging in de zin van het ATB en voor geneeskundigen zijn de voor deze werknemers geldende normen uit het ATB van toepassing. Er wordt geen gebruik gemaakt voor opt-out, met uitzondering van slaapdiensten.

Artikel 3 Vrije weekenden

De werknemer is ten minste twee weekenden dan wel twee maal twee achtereenvolgende roostervrije dagen per 28 achtereenvolgende dagen vrij van de in artikel 1 genoemde diensten.

Artikel 4 Vrijgestelde werknemers

Aan de zwangere werknemer wordt na de derde maand van de zwangerschap geen bereikbaarheids-, aanwezigheids of consignatiedienst opgedragen, tenzij de werknemer daar geen bezwaar tegen maakt.
Voor de 57 +-er geldt een vrijstelling voor deze diensten in de nacht, tenzij de werknemer daar geen bezwaar tegen maakt. Indien de 57+-er er voor kiest structureel ingeroosterd te worden in deze diensten in de nacht dan hoeft hij op jaarbasis 40 uur (naar rato) minder te werken. Deze 40 uur (naar rato) worden per kalenderjaar toegekend. Er vindt geen cumulatie van de 40 uur (naar rato) plaats op basis van H10B artikel 2 en H10D artikel 3.

Artikel 5 Vergoeding van arbeid tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

Wanneer tijdens de in artikel 1 genoemde diensten arbeid wordt verricht, zijn – onverminderd de in artikel 9 vermelde compensaties – artikel 2, 3, 5 en 6 van H10A Overwerk van toepassing. Wordt de werknemer tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst opgeroepen, dan wordt voor de berekening van de overwerkvergoeding uitgegaan van een periode van ten minste een half uur; vindt deze oproep plaats tijdens de bereikbaarheids- of consignatiedienst, dan wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van ten minste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel 6 Vergoeding van arbeid tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst voor de deeltijdwerker

1. De vergoeding voor arbeid verricht tijdens de in artikel 1 genoemde diensten wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat de arbeid heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.

2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
   * 25% voor arbeid tussen 06.00–22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, zij het dat in een periode van zeven achtereenvolgende doordeweekse dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal vijf bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
   * 50% voor arbeid tussen 22.00–06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
   * 75% voor arbeid op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
   * 100% voor arbeid op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00–24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00–24.00 uur.

   Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen die niet samenvallen met een zon- of feestdag en waarop de werknemer volgens zijn werktijdenregeling of rooster niet zou hoeven te werken.

3. Wordt de werknemer tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst opgeroepen, dan wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van ten minste een half uur; vindt deze oproep plaats tijdens de bereikbaarheids- of consignatiedienst, dan wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van ten minste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel 7 Spoedeisende arbeid

Tijdens de in artikel 1 genoemde diensten mag slechts arbeid worden verricht voor zover die geen uitstel toelaat.

Artikel 8 Minimale rusttijd na oproep

Wanneer tijdens de in artikel 1 genoemde diensten tussen 00.00–06.00 uur gedurende meer dan twee uren arbeid is verricht of wanneer meer dan twee maal aan een oproep gevolg is gegeven, wordt de werknemer tijdens de eerstkomende nacht niet voor enige dienst ingezet, tenzij hij – aansluitend aan de laatste periode waarin hij gedurende voormelde uren daadwerkelijk arbeid heeft verricht – ten minste zes uren rust kan hebben genoten. Uren van deze rustperiode die samenvallen met de op de dienst volgende werktijd volgens werktijdenregeling of rooster, gelden als werktijd.

Artikel 9 Vergoedingsregeling bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

1. De werknemer van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 88 van de inpassingstabel aangegeven bedrag, ontvangt voor de uren die hij heeft doorgebracht in bereikbaarheids- en consignatiedienst, dag- en nachtaanwezigheidsdienst een compensatie in vrije tijd. Voor de werknemer die aanspraak heeft op toepassing van H7 B Salariëring, artikel 4, lid 1



(garantiebepaling) geldt in plaats van voornoemd nummer 88 het nummer 48 van de inpassingstabel.

2. De in het vorige lid bedoelde compensatie bedraagt per uur in het geval van:
   a. bereikbaarheidsdienst/consignatiedienst:
      * op feestdagen: 3/18;
      * op zaterdagen/zondagen#: 2/18;
      * op overige dagen: 1/18.
   b. dagaanwezigheidsdienst:
      * op feestdagen: 5/18;
      * op zaterdagen/zondagen#: 4/18;
      * op overige dagen: 2/18.
   c. nachtaanwezigheidsdienst:
      * op feestdagen: 7/18;
      * op zaterdagen/zondagen#: 6/18;
      * op overige dagen: 3/18.

   # niet zijnde een feestdag

3. Verricht de werknemer in een tijdvak van drie achtereenvolgende perioden van 28 dagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 2, gedurende meer dan acht weekend-dagen bereikbaarheids- of aanwezigheids- en/of consignatiedienst, dan ontvangt hij boven de in lid 2 genoemde compensatie voor de meerdere bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten op weekenddagen een toeslag van 50% van deze compensatie.
   De beperking vermeld in de tweede volzin van artikel 10, lid 1 is op deze toeslag niet van toepassing.

Artikel 10 Vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

1. De in artikel 6 en artikel 9 genoemde vrije tijd moet verleend en opgenomen worden binnen twee maanden na het verrichten van de bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst, tenzij werkgever en werknemer anders zijn overeengekomen. Vindt de werkgever dat het belang van de instelling zich verzet tegen het geven van vrije tijd, dan wordt de vrije tijd tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.

2. Wordt de bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst uitgevoerd op een door de werkgever aangewezen vakantiedag als bedoeld in H12 B Vakantie, artikel 1, lid 4, dan blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Artikel 11 Maaltijdverstrekking en telef oonkostenvergoeding

1. De werkgever verstrekt gratis maaltijden tijdens het verrichten van aanwezigheidsdienst.

2. De werkgever voorziet de werknemer tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst van een adequate telefoonvoorziening.

Artikel 12 Afwijkende regeling

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen met betrekking tot de vorm van de vergoeding, voor de compensatie voor het verrichten van een van de in deze paragraaf genoemde diensten. De regeling dient tenminste op hetzelfde vergoedingsniveau te blijven.

D Crisisdienst

Artikel 1 Definitie

Onder crisisdienst wordt verstaan: de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – beschikbaar moet zijn om op afroep zo spoedig mogelijk te interveniëren in een crisissituatie. Deze arbeid wordt in de regel verricht buiten de plaats waar de werknemer gewoonlijk de arbeid verricht.

Artikel 2 Werkingssfeer en vrije weekenden

1. Voor werknemers in de verpleging en de verzorging in de zin van het Arbeidstijdenbesluit en voor geneeskundigen, zijn de voor deze werknemers geldende normen uit het Arbeidstijdenbesluit van toepassing. Voor deeltijdwerkenden moeten deze normen naar evenredigheid worden toegepast, tenzij de werknemer tegen het hanteren van de genoemde normen geen bezwaar heeft.



2. De werknemer is ten minste twee weekenden per 28 achtereenvolgende dagen vrij van de in artikel 1 genoemde dienst.

Artikel 3 Vrijgestelde werknemers

Aan de zwangere werknemer wordt na de derde maand van de zwangerschap geen crisisdienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt. Voor de 57+-er geldt een vrijstelling voor deze diensten in de nacht, tenzij de werknemer daar geen bezwaar tegen maakt.
Indien de 57+-er er voor kiest structureel ingeroosterd te worden in deze diensten in de nacht dan hoeft hij op jaarbasis 40 uur (naar rato) minder te werken. Deze 40 uur (naar rato) worden per kalenderjaar toegekend. Er vindt geen cumulatie van de 40 uur (naar rato) plaats op basis van H10B artikel 2 en H10C artikel 4.

Artikel 4 Vergoedingsregeling crisisdienst

De werknemer ontvangt voor de uren waarin hij beschikbaar moet zijn een compensatie in vrije tijd. Deze compensatie bedraagt per uur in het geval van crisisdienst:
* op feestdagen: 3/18;
* op zaterdagen/zondagen: 2/18;
* op overige dagen: 1/18.

Artikel 5 Toelage crisisdienst

1. De werknemer die crisisdienst verricht, heeft aanspraak op een toelage in verband met de bijzondere aard van de crisisdienst en de omstandigheden waaronder deze moet worden verricht. Wanneer de werknemer volgens regeling als eerste (zogeheten voorwacht) alleen uitrukt, bedraagt de hoogte van de toelage:
   * € 87,20 per maand per 01-07-2015 (€ 88,29 per 01-07-2016) als de werknemer 4 tot en met 13 diensten in een kwartaal is ingeroosterd voor crisisdienst;
   * € 173,27 per maand per 01-07-2015 (€ 175,44 per 01-07-2016) als de werknemer 14 of meer diensten in een kwartaal is ingeroosterd voor crisisdienst.
   Rukt de werknemer volgens regeling tezamen en gelijktijdig met een collega uit, dan bedraagt de hoogte van de toelage:
   * € 43,03 per maand per 01-07-2015 (€ 43,57 per 01-07-2016) als de werknemer 4 tot en met 13 diensten in een kwartaal is ingeroosterd voor crisisdienst;
   * € 87,20 per maand per 01-07-2015 (€ 88,29 per 01-07-2016)
   als de werknemer 14 of meer diensten in een kwartaal is ingeroosterd voor crisisdienst. Voor de toepassing van het vorenstaande wordt het weekend aangemerkt als drie diensten (als regel vrijdag 17.00 uur tot zaterdag 08.00 uur, zaterdag 08.00 uur tot zondag 08.00 uur en zondag 08.00 uur tot maandag 08.00 uur; begin- en eindtijden op de desbetreffende dagen kunnen per instelling verschillen).

2. a. Als de werkgever de crisisdienst van de werknemer beëindigt of vermindert of als de beëindiging of vermindering plaatsvindt op medisch advies en niet te wijten is aan eigen schuld of toedoen van de werknemer, dan heeft de werknemer aanspraak op een tegemoetkoming volgens de volgende leden. Onder beëindiging of vermindering van de crisisdienst wordt ook verstaan bevordering als bedoeld in H7B Salariëring, artikel 8.
   b. Deze aanspraak geldt niet bij een kennelijk tijdelijke beëindiging of vermindering.

3. Voorwaarden voor de in lid 2 genoemde tegemoetkoming zijn, dat:
   a. de werknemer in dezelfde instelling op het moment van de beëindiging of vermindering ten minste 3 jaar onafgebroken crisisdienst heeft verricht. Onderbrekingen buiten eigen schuld of toedoen van de werknemer worden niet in aanmerking genomen;
   b. het verschil tussen:
   I enerzijds het salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande 12 maanden genoten toelage voor crisisdienst en II anderzijds het – al dan niet nieuwe – salaris verhoogd met de eventueel nog te genieten gemiddelde toelage voor crisisdienst (te meten over een periode van 3 maanden na de in het eerste lid bedoelde beëindiging of vermindering) meer bedraagt dan 2% van het onder bI genoemde bedrag en het onder lid II berekende bedrag lager is dan het onder bI. berekende bedrag. Het in dit lid genoemde salaris is het bedrag dat geldt bij een gelijkblijvende arbeidsduur.

4. De tegemoetkoming bedraagt gedurende het eerste jaar 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25% van het in het derde lid genoemde verschil. De berekeningsgrondslag voor de tegemoetkoming blijft gedurende de hiervoor genoemde periode ongewijzigd. Verricht de werknemer gedurende de afbouwperiode weer of meer crisisdienst, dan wordt de



tegemoetkoming slechts uitbetaald voorzover deze de toelage voor crisisdienst overschrijdt.

Artikel 6 Vergoedingsregeling van arbeid tijdens crisisdienst

De werknemer ontvangt voor de uren waarin tijdens crisisdienst daadwerkelijk arbeid wordt verricht een compensatie in vrije tijd, gelijk aan de tijd waarin arbeid werd verricht, met een minimum van een half uur. De werkelijke reistijd wordt hierbij als gewerkte tijd aangemerkt. Daar bovenop ontvangt de werknemer voor elk gewerkt uur een toeslag in geld als percentage van het uurloon en wel:

* 50% voor de gewerkte tijd tussen 06.00–22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
* 100% voor alle overige uren en op vrije dagen. Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen waarop de werknemer volgens zijn werktijdenregeling of rooster niet zou hoeven te werken.

Artikel 7 Opnemen vrije tijd crisisdienst

De in artikel 4 en 6 genoemde vrije tijd moet verleend en opgenomen worden binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de crisisdienst, tenzij werkgever en werknemer anders zijn overeengekomen. Op verzoek van de werknemer kan de vrije tijd als bedoeld in de artikelen 4 en 6 worden omgezet in een geldbedrag, bestaande uit een evenredig deel van het salaris.
De in artikel 5 genoemde toelage kan op verzoek van de werknemer naar evenredigheid worden omgezet in vrije tijd. Wordt de crisisdienst verricht op een door de werkgever aangewezen vakantiedag als bedoeld in H12 B Vakantie, artikel 1, lid 4 van de cao, dan behoudt de werknemer aanspraak op die dag.

Artikel 8 Telef oonvoorziening

De werkgever voorziet de werknemer tijdens crisisdienst van een adequate telefoonvoorziening.

Artikel 9 Afwijkende regeling

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen voor de compensatie voor het verrichten van crisisdienst.

E Slaapdienst en begeleiding van cliënten in hun vakantie

Artikel 1 Definities

Onder slaapdienst wordt verstaan: de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – tussen 23.00–07.00 uur in de directe omgeving van patiënten moet slapen en zonder tussenkomst van een derde direct hulp biedt als de situatie van de cliënt dat vereist.

Artikel 2 Werkingssfeer

Voor werknemers werkzaam in de verpleging en de verzorging zijn de voor deze werknemers geldende normen van de ATW en de normen voor de aanwezigheidsdienst uit het Arbeidstijdenbesluit van toepassing (zie voor de opt-out Bijlage II.).

Artikel 3 Vrije weekenden

De werknemer is ten minste twee weekenden per 28 achtereenvolgende dagen vrij van de in artikel 1 genoemde dienst.

Artikel 4 Vergoeding slaapdienst

1. De werknemer van wie het salaris niet meer bedraagt dan het bedrag onder nummer 48 van de inpassingstabel ontvangt als vergoeding:
   a. een bedrag van € 30,56 per 01-07-2015 (€ 30,95 per 01-07-2016) voor elke slaapdienst, ongeacht het aantal uren dat deze dienst bedraagt, en;
   b. een vergoeding in vrije tijd van 1/4 van de uren doorgebracht in slaapdienst.

2. In het belang van de afdeling/dienst kan de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, in afwijking van de in lid 1 genoemde vergoedingsregeling een vergoeding toekennen in uitsluitend vrije tijd. Deze vergoeding bedraagt de helft van de tijd doorgebracht in slaapdienst.

Artikel 5 Opnemen vrije tijd slaapdienst

1. De in artikel 4 genoemde vrije tijd moet verleend en opgenomen worden binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de slaapdienst, tenzij werkgever en werknemer anders zijn overeengekomen. Vindt de werkgever dat het belang van de instelling zich verzet tegen het geven van vrije tijd, dan wordt de vrije tijd tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.

2. Wordt slaapdienst verricht op een door de werkgever aangewezen vakantiedag als bedoeld in H12 B Vakantie, artikel 1, lid 4 dan behoudt de werknemer zijn aanspraak op die dag.

Artikel 6 Begeleiding tijdens vakantie van cliënten

1. Voor het gedurende aaneengesloten tijdvak(ken) van 24 uur begeleiden van cliënten tijdens een vakantieperiode van ten minste een etmaal, worden de werknemer vier uren per etmaal vergoed. Het voor de overige bijzondere diensten in dit hoofdstuk bepaalde is niet van toepassing.

2. De vergoeding wordt voor tweevijfde in vrije tijd gegeven en voor het overige omgezet in een geldbedrag bestaande uit een evenredig deel van het salaris.

3. Gedurende de in lid 1 bedoelde tijdvakken is de werknemer geen bijdrage in de kosten verschuldigd.

4. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een regeling treffen die afwijkt van lid 1 en 2 van dit artikel. Deze regeling treedt in de plaats van het bepaalde in lid 1 en 2.

HOOFDSTUK 11 KOSTENVERGOEDINGEN

A Woon- /werkverkeer en reis- en verblijfkosten

Artikel 1 Vergoedingen voor woon-werkverkeer en reis- en verblijfkosten.

1. De werknemer krijgt een vergoeding van de kosten verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk (of opleidingsschool). De maximale vergoeding voor woon-werkverkeer bedraagt € 140,44 per 01-01-2015 per maand. Op dit bedrag komt een eigen bijdrage in mindering van € 23,88 per 01-01-2015. Voor de werknemer die op minder dan 5 dagen werkzaam is, worden de bedragen van de (maximale) vergoeding en de eigen bijdrage naar rato van het aantal werkdagen berekend. Deze bedragen worden gelijktijdig met de wijziging van de vervoerstarieven van de NS aangepast.

2. De werknemer krijgt daarnaast een vergoeding van de kosten, conform lid 3 van dit artikel, verbonden aan het heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk voor:
   * gebroken diensten met een onderbreking langer dan 2 uren;
   * een oproep in het kader van de bereikbaarheids-, crisis- en consignatiedienst;
   * overwerk op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd;
   * aanwezigheidsdienst op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd.

3. Werknemers die in opdracht van de werkgever incidenteel reis- en verblijfkosten moeten maken voor dienstreizen, krijgen deze kosten vergoed. Voor de verblijfkosten gelden de noodzakelijk gemaakte kosten. Voor de dienstreizen geldt een vergoeding gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer, dan wel bij gebruik van een eigen auto een vergoeding van € 0,36 per kilometer.

4. Daarnaast worden de kosten die in verband met woon-werkverkeer en dienstreizen voortvloeien uit het gebruik van brug, tunnel of veer vergoed.

5. Op verzoek van de werkgever moet de werknemer de bewijsstukken indienen waaruit het bedrag van de tegemoetkoming kan worden afgeleid.

6. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen. Deze regeling treedt dan in de plaats van deze regeling in de cao.

Artikel 2 Reiskostenvergoeding ambulante werknemer

1. De werkgever stelt, indien noodzakelijk, een vervoermiddel aan de ambulante werknemer ter beschikking.



2. Indien de werknemer volgens de arbeidsovereenkomst verplicht is met de eigen auto te reizen bedraagt de vergoeding voor dienstreizen minimaal € 0,36 per kilometer.

3. De werkgever moet in overleg met de ondernemingsraad een regeling treffen.

4. De werkgever voorziet alle ambulante werknemers van een adequate telefoonvoorziening.

B Verhuiskosten

Artikel 1 Definities

In deze uitvoeringsregeling wordt verstaan onder:
a. *gezinsleden:* de echtgeno(o)t(e), de relatiepartner, de eigen, stief- en pleegkinderen van de werknemer, die deel uitmaken van zijn gezin;
b. *eigen huishouding voeren:* het bewonen van woonruimte, bestaande uit ten minste twee vertrekken, met een eigen inboedel en eigen keukenuitrusting; onder vertrekken worden verstaan: woonkamers, slaapkamers en/of keuken;
c. *jaarsalaris:*
* 12 maal het salaris van de maand waarin de verhuizing plaatsvindt inclusief vakantietoeslag; als minimum geldt het salaris conform nummer 16 van de inpassingstabel en als maximum geldt een vergoeding van € 5445 (voor deeltijders naar rato van deze bedragen);
* wanneer de verhuizing voor de indiensttreding plaatsvindt, 12 maal het salaris zoals overeengekomen als aanvangssalaris in de arbeidsovereenkomst met inachtneming van voornoemd minimum en maximum.

Artikel 2 Werkingssfeer

1. Een verhuiskostenvergoeding wordt toegekend aan:
   a. de werknemer die in verband met het aangaan van de arbeidsovereenkomst door de werkgever verplicht wordt zich te vestigen in het woongebied dat de werkgever na overleg met de ondernemingsraad heeft vastgesteld;
   b. de werknemer die tijdens het dienstverband verplicht wordt zich te vestigen in een woongebied dat de werkgever na overleg met de ondernemingsraad aanwijst.

2. De verhuiskostenvergoeding wordt niet toegekend als of voor zover de werknemer aanspraak heeft op een andere regeling voor tegemoetkoming in de verhuiskosten.

3. Kan de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van de werknemer gelijktijdig of nagenoeg gelijktijdig bij dezelfde werkgever een beroep doen op de vergoeding als bepaald in artikel 4, dan wordt de vergoeding slechts aan één belanghebbende uitbetaald. Voor de berekening wordt uitgegaan van het hoogste salaris.

Artikel 3 Verhuiskostenvergoeding en dienstwoning

1. Ook bestaat aanspraak op verhuiskostenvergoeding bij het betrekken van een dienstwoning of bij het verlaten daarvan, als dit verlaten:
   a. samenhangt met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of wegens het ontvangen van een overbruggingsuitkering als bedoeld in het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn of wegens het blijvend ongeschikt zijn voor het vervullen van de betrokken functie;
   b. berust op een daartoe door de werkgever opgelegde verplichting anders dan op grond van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem te verwijten redenen.

2. Indien het verlaten van de dienstwoning verband houdt met het overlijden van de werknemer, dan hebben zijn gezinsleden recht op verhuiskostenvergoeding.

Artikel 4 Hoogte van de verhuiskostenvergoeding

1. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die een eigen huishouding voert uit:
   a. de kosten van het overbrengen van de inboedel naar de nieuwe woning (inclusief de kosten van het in- en uitpakken), ongeacht het bedrag van de kosten;
   b. de overige kosten, inclusief herinrichtingskosten, worden belasting- en premievrij vergoed tot ten hoogste het bedrag dat overeenkomt met 12% van het jaarloon, met een maximum van € 5445.

2. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die geen eigen huishouding voert uit:

a. vergoeding van de kosten van vervoer van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, inclusief de kosten van het in- en uitpakken;
b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van twee maanden, als tegelijkertijd de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende kosten tot een maximum van 4% van het jaarsalaris, tenzij de werkgever een gestoffeerde woonruimte ter beschikking stelt.

3. In bijzondere gevallen kan de werkgever, als de werknemer geen gebruik maakt van de hem aangeboden gestoffeerde woonruimte, de vergoeding als genoemd in het tweede lid onder c toekennen.

4. Voor de beantwoording van de vraag of betrokkene al dan niet een eigen huishouding voert, geldt de situatie op de dag van indiensttreding als uitgangspunt.

5. Voor de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, wordt – onverminderd het bepaalde in artikel 6 – de onder de leden 1 en 2 sub c van dit artikel vermelde verhuiskostenvergoeding verminderd met 1/24e voor iedere maand dat het dienstverband korter duurt dan twee jaar na de datum van verhuizing.

Artikel 5 Overige te vergoeden kosten

1. Aan de werknemer die:
   a. een eigen huishouding voert, en;
   b. bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst zich verplicht vestigt of tijdens het dienstverband door de werkgever verplicht wordt zich te vestigen in het door hem aangewezen woongebied, en;
   c. ondanks redelijke en aantoonbare pogingen niet onmiddellijk slaagt in het vinden van een hem passende woongelegenheid in het nieuwe woongebied worden vergoed:
      * gedurende één jaar de kosten op basis van openbaar vervoer van het dagelijks heen en weer reizen tussen woning en werk;
      * de pensionkosten in de gemeente waar de werkgever gevestigd is en de reiskosten naar de oude woning éénmaal per week, wanneer de belangen van de instelling of de werknemer het dagelijks heen en weer reizen niet gedogen, één en ander in overleg met de werkgever.

2. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat bij het betrekken van tijdelijke huisvesting in afwachting van de definitieve huisvesting de kosten van de laatste verhuizing worden vergoed (overeenkomstig de situatie bij indiensttreding).

Artikel 6 Terugbetaling verhuiskosten

1. De in artikel 4, 1e en 2e lid onder c omschreven vergoeding moet worden terugbetaald als de arbeidsovereenkomst door of op verzoek van de werknemer of als gevolg van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem verwijtbare redenen binnen twee jaar na de verhuizing als hier bedoeld wordt beëindigd.

2. De terugbetaling als bedoeld in lid 1 vindt niet plaats als de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer op medische grond wordt beëindigd en de werkgever zich kan vinden in die beëindiging.

3. De terugbetaling als bedoeld in het eerste lid heeft betrekking op het bedrag van de vergoeding als bedoeld in artikel 4, 1e en 2e lid onder c, verminderd met 1/24e voor elke volle maand dat de arbeidsovereenkomst na de dag van de verhuizing heeft voortgeduurd.

Artikel 7 Afwijkende regeling

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling voor verhuiskosten-vergoeding treffen voor de werknemer(s). Deze regeling treedt dan in de plaats van deze uitvoerings-regeling.

C Voorgeschreven kleding

Artikel 1 Toepassing en aansprakelijkheid

1. De werkgever verstrekt kleding in bruikleen aan de werknemer die, gezien de aard van zijn functie, voorgeschreven kleding moet dragen.



2. De werknemer is aansprakelijk voor een goed gebruik van en klein onderhoud aan de voorgeschreven kleding.

Artikel 2 Kosten onderhoud

De kosten verbonden aan het onderhoud van de voorgeschreven kleding komen ten laste van de werkgever.

Artikel 3 Afwijkende regeling

De werkgever kan over de voorgeschreven kleding in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen. Deze regeling treedt dan in de plaats van deze paragraaf.

D Studiekosten en -verlof

1. De werknemer heeft recht op en plicht tot scholing. Aan het verzoek van de werknemer zal worden tegemoetgekomen, voor zover dit past binnen het opleidingsbudget/opleidingsplan als genoemd in lid 5.
2. De werknemer krijgt op diens verzoek een tegemoetkoming in de kosten van een studie en verlof, voor zover die studie voor de uitoefening van de functie of voor het vervullen van een andere functie naar het oordeel van de werkgever van belang is voor de instelling.
3. De werkgever stelt ter uitvoering van dit artikel een regeling studiekosten en studieverlof op. Voor vaststelling en wijziging van die regeling is instemming van de ondernemingsraad nodig.
4. In deze regeling wordt ten minste aandacht besteed aan:
   * studies die in opdracht van de werkgever gevolgd worden;
   * de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd de kosten volledig worden vergoed;
   * de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd, de voor het volgen van de lessen en het afleggen van examens benodigde tijd als werktijd wordt aangemerkt;
   * de terugbetaling van reeds verstrekte vergoedingen.
5. De uitvoering van deze regeling zal plaatsvinden op basis van een jaarlijks door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad op te stellen scholingsplan en vast te stellen budget. De werkgever maakt dit scholingsplan bekend in de instelling.
6. Voor de medisch specialist geldt dat de benodigde tijd voor het volgen van bij- en nascholing in het kader van herregistratie en voor het bezoeken van congressen en symposia in het kader van accreditatie wordt aangemerkt als werktijd.

E Budget persoonlijke kosten medisch specialist

Artikel 1 Budget persoonlijke kosten

1. Aan de medisch specialist als bedoeld in H1A onder 17. van deze cao met een arbeidsovereenkomst wordt jaarlijks een maximum budget persoonlijke kosten toegekend. De kosten worden vergoed op declaratiebasis en bevatten in elk geval: alle kosten in het kader van bij- en nascholing ten behoeve van de herregistratie in het register van de de RGS (Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten) als voorgeschreven door de betreffende wetenschappelijke vereniging dan wel het CGS (College Geneeskundige Specialismen), alsmede de kosten van het bezoeken van congressen, cursussen en symposia in het kader van accreditatie. Op basis van nadere afspraken binnen de instelling wordt bepaald welke andere persoonlijke kosten op basis van dit budget kunnen worden gedeclareerd.

2. De hoogte van het maximum budget is € 4338 per 01-01-2015 per volledig kalenderjaar bij een voltijds dienstverband. Dit bedrag wordt jaarlijks in januari aangepast met de consumentenprijsindex. Voor de medisch specialist met een dienstverband van minder dan gemiddeld 24 uur per week wordt het bedrag naar rato van het dienstverband toegekend.

3. Indien in enig jaar het toegekende budget vanwege de individuele accreditatie dan wel het bij- en nascholingsprogramma niet volledig wordt gedeclareerd, kan in overleg met de werkgever het restant met een maximum van 50% van het jaarbudget worden toegevoegd aan het budget voor het volgende kalenderjaar.



F Beroepskosten

Artikel 1 Verplichte (her)registratiekosten

Aan de werknemer worden vergoed de kosten die voortvloeien uit de verplichte (her)registratie in het kader van de Wet BIG. Hiertoe worden tevens gerekend de kosten van inschakeling van de Wegingscommissie van de Raad voor de Overgangsregeling Gezondheidszorgpsychologen. De kosten van verplichte herregistratie in het kader van de Wet BIG worden eens in de vijf jaar vergoed.

H Vrije ruimte werkkostenregeling

1. De invulling van de vrije ruimte van de werkkostenregeling wordt door de werkgever vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad. Voor wat betreft de invulling van de vrije ruimte van de werkkostenregeling is de gezamenlijke inzet dat de vrije ruimte zo optimaal en maximaal mogelijk wordt benut en zo gelijkwaardig mogelijk onder de werknemers wordt aangewend.

HOOFDSTUK 12 VAKANTIE(BIJSLAG), LFB EN VERLOF

A Vakantiebijslag

Artikel 1 Uitbetaling en hoogte van de vakantiebijslag

1. De vakantiebijslag wordt éénmaal per jaar in de maand mei uitgekeerd over een periode van 12 maanden, beginnende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.

2. Bij uitdiensttreding voor 1 mei wordt de vakantiebijslag in de laatste maand van het dienstverband uitbetaald.

Artikel 2 Hoogte van de vakantiebijslag

1. De vakantiebijslag bedraagt voor de werknemer die op 31 mei een vol jaar in dienst is 8% van het feitelijk verdiende salaris (excl. overwerk) over 1 juni van het voorafgaande jaar tot 31 mei van het betreffende jaar. Bij de berekening van het daadwerkelijk verdiende salaris worden voor de werknemer met een deeltijd dienstverband ook de uren betrokken als bedoeld in H10A Overwerk, artikel 4, lid 1.

2. Voor werknemers van 22 jaar en ouder wordt de vakantiebijslag naar rato van het dienstverband tenminste berekend over inpassingstabelnummer 16.

3. Voor de werknemer die een deel van de onder 1. genoemde periode in dienst is geweest vindt de berekening onder 1. plaats over het feitelijk verdiende salaris in die periode bij de werkgever.

B Vakantie

Artikel 1 Aantal vakantie-uren

1. De werknemer met een dienstverband van gemiddeld 36 uur per week heeft met behoud van salaris recht op 166 vakantie-uren per kalenderjaar.

2. De werknemer met een van lid 1 afwijkend dienstverband heeft recht op vakantie-uren naar rato.

3. Met ingang van 01-07-2015 ontvangt de werknemer als bedoeld in H10B, artikel 2 – lid 1 eveneens een vergoeding onregelmatige dienst tijdens het opnemen van vakantie-uren. Met ingang van 01-07-2015 wordt over opgenomen vakantie-uren het uurloon verhoogd met het gemiddelde ort-percentage over de afgelopen zes maanden. De verhoging geldt over maximaal 166 uur per jaar op basis van een voltijd dienstverband.

4. De werkgever kan bepalen dat de werknemer op 2 door de werkgever aan te wijzen werkdagen vakantie geniet. Bedoelde vakantie is begrepen in het aantal uren genoemd in lid 1.
   Deze aanwijzing vindt plaats:
   * in overleg met de ondernemingsraad;
   * uiterlijk aan het einde van de maand januari;
   * voor één of meer groepen van werknemers (de werkgever kan hiervan een of meer werknemers uitzonderen).

5. Voor de werknemer op wie het overgangsrecht LFB H12C artikel 6a van toepassing is bedragen de in lid 1 bedoelde uren 184.

6. Voor de berekening van het aantal vakantie-uren van de deeltijdwerker worden de overuren als bedoeld in H10A Overwerk, artikel 4, lid 1 in aanmerking genomen.

Artikel 2 Opbouw van vakantie-uren

1. Voor elke kalendermaand waarin de werknemer in dienst is of zal zijn, bedraagt het aantal vakantie-uren 1/12e deel van het voor hem geldende aantal uren per kalenderjaar. Een maand waarin het dienstverband vóór de 16e is ingegaan of na de 15e is geëindigd, wordt als een volle kalendermaand beschouwd.

2. Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer – naast het bepaalde in het BW over de wettelijke vakantiedagen – wat betreft de bovenwettelijke vakantiedagen aanspraak op opbouw over het tijdvak van de laatste zes maanden van zijn arbeidsongeschiktheid.

3. De uitkomst van de berekening van het in enig jaar voor de werknemer geldende aantal vakantie-uren wordt op hele uren naar boven afgerond.

Artikel 3 Opnemen van vakantie-uren

1. De vakantie-uren moeten worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Als de vakantie in het belang van de instelling niet volgens die regel wordt opgenomen, gaan de vakantie-uren over naar het volgende kalenderjaar. Van dit artikel kan in zeer bijzondere gevallen worden afgeweken.

2. Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk overeenkomen dat de bovenwettelijke vakantiedagen worden afgekocht.

3. De werknemer kan ten minste aanspraak maken op een vakantie van drie weken aaneengesloten met inbegrip van de vier weekenden.

Artikel 4 Inleveren van vakantie-uren bij arbeidsongeschiktheid

De werkgever kan een regeling treffen die ertoe leidt dat maximaal drie ziektedagen (de bovenwettelijke vakantiedagen) worden aangemerkt als vakantieverlof als de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode met toestemming van de controlerend geneeskundige vakantie geniet. Voor de overige uren geldt de regelgeving betreffende vakantie uit het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 5 Wijziging vakantieperiode

De werkgever kan het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen, als zich omstandigheden voordoen die hij op het moment van vaststelling van het tijdvak van de vakantie niet kon voorzien en ten gevolge waarvan het functioneren van de instelling of de dienst of afdeling ernstig in gevaar komt. Het nieuwe tijdvak van de vakantie stelt de werkgever in overleg met de werknemer vast. De werkgever vergoedt de schade die de werknemer door die wijziging lijdt.

Artikel 6 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

Wordt de werknemer tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt, dan gelden de dagen vanaf de dag dat de werknemer de werkgever overeenkomstig het reglement ziekmelding op de hoogte heeft gesteld van zijn arbeidsongeschiktheid niet als vakantie.

Artikel 7 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

1. Inwisselen van arbeidsvoorwaarden
   1. De werkgever heeft een keuzesysteem arbeidsvoorwaarden binnen de kaders van de werkkostenregeling waarin de werknemer keuzes kan maken in de samenstelling van zijn arbeidsvoorwaardenpakket door uitruil van arbeidsvoorwaarden (bronnen). Worden bronnen ingewisseld voor dit doel, dan moet de waarde van de bronnen en dit doel gelijk zijn. Het kopen en verkopen van vakantie-uren maakt in ieder geval deel uit van het keuzesysteem arbeidsvoorwaarden.
   2. Wenst de werknemer gebruik te maken van het keuzesysteem, dan dient hij uiterlijk vier maanden voor het einde van het kalenderjaar zijn verzoek aan de werkgever kenbaar te maken

met vermelding welke bronnen hij voor het kopen en verkopen van de vakantie-uren wil uitruilen.
3. De werkgever deelt de beslissing binnen drie maanden schriftelijk mee aan de werknemer. Als de werkgever het verzoek niet inwilligt, doet hij dat onder schriftelijke opgave van redenen.
4. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een van lid 1.2 en/of lid 1.3 afwijkende termijn overeenkomen.
5. De keuze die de werknemer maakt, geldt – tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen en voor zover niet in strijd met het bij of krachtens wet bepaalde – voor de duur van een kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer noch door de werkgever worden gewijzigd
6. De werkgever is verplicht de werknemer tijdig te wijzen op de (fiscale) gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n).
7. Voor de toepassing van dit artikel wordt de waarde van een vakantie-uur gelijk gesteld aan het actuele bruto uurloon op het moment van uitruil.

2. Kopen extra vakantie-uren
De werknemer mag jaarlijks vakantie-uren kopen. De navolgende bronnen kunnen hiervoor worden uitgeruild:
a. het bruto salaris met inachtneming van het minimum als bedoeld in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag;
b. de vakantiebijslag met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 16, lid 2, van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag;
c. de eindejaarsuitkering;
d. de bijzondere toeslagen en de waarnemingstoeslag conform H7B Salariëring, artikel 7 en 9.

3. Verkopen van vakantie-uren
De werknemer mag vakantie-uren verkopen. Dat wil zeggen de vakantie-uren boven het wettelijk minimum aantal van vier maal de bedongen arbeidsduur per week conform H12B Vakantie, artikel 1.

C Levensfasebudget (LFB)

Artikel 1 Levensfasebudget (LFB)

1. De werknemer ontvangt naast vakantie-uren het volgend aantal verlofuren per kalenderjaar, in de vorm van een levensfasebudget (LFB): vanaf 2012 (jaarlijks) 35 uur. De werknemer benut zijn levensfasebudget voor zijn duurzame inzetbaarheid in elke levensfase.

2. Deze uren worden naar rato per kalendermaand opgebouwd.

3. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkend dienstverband wordt het naar rato beginsel toegepast.

4. Voornoemde uren kunnen door de werknemer (deels) jaarlijks als verlof worden opgenomen dan wel (deels), in het Levensfasebudget (LFB), worden gespaard in de vorm van Tijdsparen bij de werkgever (maximaal 5 jaar waardevast), of (deels) op basis van de uurloonwaarde worden gestort op de Levenslooprekening van de werknemer. De werknemer maakt tijdig voor komend jaar zijn keuze bekend.

5. Opname van levensfasebudget kan naar eigen inzicht en wensen van de werknemer, waarbij het volgende geldt:
   - indien sprake is van een substantiële opname uit het budget, dan wordt hierom ten minste 4 maanden voor het tijdstip van de ingang van het verlof schriftelijk verzocht;
   - indien geen sprake is van een substantiële opname, dan dient de werknemer zijn verzoek op een redelijke termijn in;
   - de werkgever willigt het verzoek om verlof in, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich tegen het opnemen van verlof verzet waardoor het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
   - In geval van via tijdsparen of bij de werkgever opgebouwde LFB-uren is het mogelijk deze in te zetten voor verlof direct voorafgaand aan pensionering, tot maximaal de arbeidsduur per week gerekend over een periode van 50 weken en mits voldaan wordt aan de fiscale wet- en regelgeving.

Artikel 2 Uitgangspunten Levensfasebudget systeem

1. De werkgever voert de administratie van het LFB voor zover het tijdsparen betreft. De werknemer

ontvangt één maal per jaar van de werkgever een overzicht van het opgebouwde LFB.

2. Het LFB wordt in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid opgebouwd over het laatste half jaar van de ziekte/arbeidsongeschiktheid. Eenmaal opgebouwd verlof vervalt niet tijdens ziekte/arbeidsongeschiktheid. Ziekte/arbeidsongeschiktheid langer dan zeven werkdagen zorgt in geval van LFB-verlof voor opschorting van het restant aan verlof. Over het restant van het verlof wordt tussen partijen een nieuwe afspraak gemaakt.

3. Het LFB kan niet tussentijds worden verzilverd. Uitsluitend bij einde dienstverband of overlijden vindt uitbetaling plaats van de opgebouwde rechten of storting op een levenslooprekening. Hiertoe verstrekt de werkgever een overzicht van het opgebouwde LFB.

4. Daarnaast wordt op verzoek van de werknemer het LFB, op basis van de geldwaarde die op het moment van afkoop van toepassing is, bij einde dienstverband overgedragen aan een nieuwe ggz-werkgever.

5. Het LFB kent geen verjaringstermijn.

Artikel 3 Tijdsparen

1. Het geheel of gedeeltelijk sparen van het opgebouwde LFB in tijd in enig jaar, is waardevast (op basis van het actuele uurloon) voor een maximumduur van 5 jaar. Deze termijn begint aan het eind van het jaar te lopen, wanneer het hele tegoed is opgebouwd. Na deze periode kan dit tijdsparen door de werknemer geheel of gedeeltelijk worden voortgezet bij de werkgever, doch niet langer waardevast (geen uurloon indexatie).

2. Bij opname, op basis van first in first out, neemt de werknemer uren op tegen zijn actuele uurloonwaarde.

3. De werknemer kan er in enig jaar ook voor kiezen de waarde van het gespaarde budget geheel of gedeeltelijk te storten op de levenslooprekening.

Artikel 4 Levensloopregeling (geldsparen)

1. De werknemer kan het, in een of meerdere jaren, opgebouwde LFB in geld sparen door middel van storting op een aparte levenslooprekening. Jaarlijks maakt de werknemer de keuze of hij dit maandelijks wil doen of een storting ineens.

2. Bij opname van LFB via de levensloopregeling continueert de werkgever:
   - de opbouw van vakantiebijslag;
   - de opbouw van eindejaarsuitkering;
   - de opbouw van nieuw LFB.

   Deze worden berekend naar rato van het opgenomen LFB-bedrag ten opzichte van zijn actuele salaris.

3. Indien de werknemer tijdens levensloopverlof een inkomen van ten minste 70% van het laatstgenoten salaris heeft, betalen bij voortzetting van de pensioenopbouw werkgever en werknemer elk hun deel van de pensioenpremie, tenzij werknemer ervoor kiest de pensioenopbouw niet te continueren.

Artikel 5 Overgangsregelingen 45 jaar en ouder

1. De overgangsregeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer die op 01-01-2009 in dienst was bij een werkgever die de CAO GGZ toepaste. De datum voor de leeftijdsbepaling, ten behoeve van de overgangsregeling, wordt vastgesteld op 31-12-2009.

2. *Categorie A*
   50 t/m 54 jaar op 31-12-2009
   In afwijking van H 12 C artikel 1 lid 1 ontvangt de werknemer die op 31-12-2009:
   - 54 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een LFB van 150 uur;
   - 53 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een LFB van 135 uur;
   - 52 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een LFB van 120 uur;
   - 51 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een LFB van 100 uur;
   - 50 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een LFB van 80 uur;

5. *Categorie B*

55 t/m 59 jaar op 31-12-2009
In afwijking van H 12 C artikel 1 lid 1 ontvangt de werknemer die op 31-12-2009: 55 jaar of ouder is, maar nog geen 60 jaar is, jaarlijks een LFB van 165 uur

6. *Categorie C*
   60 jaar of ouder op 31-12-2009
   In afwijking van H 12 C artikel 1 lid 1 ontvangt de werknemer die op 31-12-2009: 60 jaar of ouder is, jaarlijks een LFB van 180 uur.

7. *Categorie D*
   45 t/m 49 jaar op 31-12-2009
   In aanvulling op H 12 C artikel 1 ontvangt de werknemer die op 31-12-2009 45 jaar is, maar nog geen 50 jaar, en 10 jaar in dienst is binnen de zorgsector (werkingssfeer PFZW), in de maand waarin hij 55 jaar wordt, een eenmalige storting in het LFB van 200 uur naar rato van zijn dienstverband (uitgaande van het dienstverband op 55-jarige leeftijd).
   Voor een beroep op de storting meldt deze werknemer, na een oproep door de werkgever, zich voor 01-01-2010 bij de werkgever teneinde het dienstjarencriterium te kunnen verifiëren.

8. De LFB-uren voor de werknemer van 50 jaar en ouder die onder het overgangsrecht valt zijn bij Tijdsparen waardevast en worden geïndexeerd op basis van de loonontwikkeling.

Artikel 6a Overgangsregeling H 6 artikel 11 CAO GGZ 2008-2009 (oude 55+- regeling)

In afwijking van H 12 C artikel 1 van dit hoofdstuk ontvangt de werknemer die op 31-12-2009 gebruik maakt van H 6 artikel 11
CAO GGZ 2008–2009, per 01-01-2010, jaarlijks een LFB van:
- bij een dienstverband van 36 uur (100%) = 208 uur
- bij een dienstverband van 35 uur (97,2%) = 172 uur
- bij een dienstverband van 34 uur (94,4%) = 136 uur
- bij een dienstverband van 33 uur (91,7%) = 100 uur

Artikel 6b Overgangsrecht CAO AGGZ en CAO-V

De LFB-uren tellen mee voor de vergelijking in aanspraken op vakantieverlof uit de CAO GGZ in het overgangsrecht CAO AGGZ en CAO-Verslavingszorg.

D Verlof

Artikel 1 Definities

1. a. In deze regeling wordt verstaan onder betaald verlof: het in een werktijdenregeling of rooster door de werknemer op grond van deze regeling op te nemen aantal uren waarop geen arbeid hoeft te worden verricht. Deze uren tellen mee bij de vaststelling van de totale arbeidsduur.
   b. In deze regeling wordt verstaan onder onbetaald verlof: het recht op vrij van iedere dienst en/of aanwezigheids-, bereikbaarheids-, consignatie-, crisis- en/of slaapdienst. Het op grond van deze regeling verleende onbetaalde verlof wordt bij de vaststelling van de totale arbeidsduur buiten beschouwing gelaten.

2. De in het gezin van de werknemer verblijvende kinderen voor wie een adoptie-aanvraag is ingediend, worden voor de toepassing van deze verlofregelingen als kind van de werknemer aangemerkt.

3. Voor de toepassing van deze verlofregelingen geldt voor deeltijdwerkers het naar-rato-beginsel.

Artikel 2 Onbetaald verlof i.v.m. bijzondere gebeurtenissen

De werkgever geeft de werknemer voor de hierna genoemde gebeurtenissen onbetaald verlof:
a. verhuizing van de werknemer;
b. huwelijksaangifte van de werknemer;
c. het doen van aangifte van geregistreerd partnerschap;
d. het verlijden van een notariële akte waarmee een ongehuwd samenlevingsverband wordt vastgelegd;
e. het als lid bijwonen van vergaderingen van Provinciale Staten, Gemeenteraad, Gewestraad of Waterschap;
f. het voorbereiden van een in het opleidingsreglement of de opleidingsregeling aangegeven examen van een inservice-opleiding of van een aangegeven examen in de opleidingsovereen-

komst voor een duale opleiding als genoemd in H8 Leerlingen en werknemers die een opleiding volgen onder A.1: maximaal vier halve vrije dagen of twee vrije dagen per jaar direct voorafgaand aan het examen.

Artikel 3 Vrije dagen i.v.m. bijzondere gebeurtenissen

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om deel te nemen aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode. Voor zover de gebeurtenis samenvalt met een werkdag verleent de werkgever betaald verlof:
   a. verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: twee vrije dagen;
   b. huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: één vrije dag;
   c. huwelijk of registratie van partnerschap van bloedverwanten in de eerste en tweede graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één vrije dag;
   d. 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: één vrije dag;
   e. 25-, 40-, 50-, 60-jarig huwelijksfeest van (pleeg)ouders van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één vrije dag;
   f. 25-en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: één vrije dag;
   g. 25- en 40-jarig priesterjubileum van de werknemer die lid is van een religieuze communiteit: één vrije dag;
   h. overlijden van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg) kinderen, (pleeg)ouders van de werknemer dan wel de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
   i. overlijden van of het bijwonen van de begrafenis of crematie, voorzover niet reeds uit hoofde van sub h recht op betaald verlof bestaat, van bloed- en aanverwanten in de tweede graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één vrije dag.

2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 sub a tot en met g moet de werknemer 14 etmalen tevoren aan de werkgever melden dat hij van de regeling gebruik wenst te maken. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 wordt in afwijking van artikel 1, lid 3 voor deeltijders het naar-rato-beginsel niet toegepast.

Artikel 4 Extra vakantie-uren

a. De werknemer die een huwelijk of op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, bij notariële akte of gemeentelijke of kerkelijke registratie, heeft recht op twee extra vakantiedagen (= 14,4 uur). De werkgever hoeft slechts éénmaal de extra vakantiedagen toe te kennen, zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft.
b. Voor werknemers die een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben, gelden in plaats van de onder a genoemde uren: 16 uren.

Artikel 5 Extra verlof

a. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan bestuurlijke en ministeriële commissies en tuchtrechtcolleges in het kader van de gezondheidszorg.
   De werknemer krijgt betaald verlof als die deelneming leidt tot verzuim van in de werktijdenregeling of rooster opgenomen arbeidsuren.
b. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges waarin de werknemer is verkozen en benoemd. Dit geldt eveneens voor commissies waarin de werknemer is benoemd uit hoofde van zijn lidmaatschap van deze publiekrechtelijke colleges. De werknemer kan betaald of onbetaald verlof krijgen als deelname aan de in dit lid bedoelde activiteiten leidt tot verzuim van de in de werktijdenregeling of rooster opgenomen arbeidsuren. Kiest de werknemer voor betaald verlof, dan maakt de werkgever aanspraak op de vergoeding die een werknemer ontvangt uit de functie waarvoor hem het bedoelde verlof wordt verleend. De keuze voor onbetaald of betaald verlof wordt jaarlijks in overleg met de werkgever vastgesteld.

Artikel 6 Overige verlofmogelijkheden

De werkgever kan aan de werknemer betaald of onbetaald verlof verlenen.

Artikel 7 Bovenwettelijk verlof

Boven de wettelijke verlofvormen in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) zijn er de volgende nadere afspraken gemaakt:
a. *Zwangerschaps- en bevallingsverlof*

Aansluitend aan het bevallingsverlof verleent de werkgever desgewenst aan de vrouwelijke werknemer onbetaald verlof voor een periode van maximaal vier weken. Werkgever en werknemer maken daarover uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak. De vrouwelijke werknemer maakt haar wens daartoe tijdig kenbaar.

b. *Kraamverlof*
De werknemer heeft – in aanvulling op het wettelijk recht van twee dagen waarop hij arbeid verricht – na de bevalling van zijn echtgenote of relatiepartner recht op verlof van 14,4 uur.

c. *Kortdurend zorgverlof*
Kortdurend zorgverlof is er om enkele dagen noodzakelijke zorg aan (pleeg- of adoptie)kinderen, de partner of ouders te geven en vanaf 01-07-2015 ook aan grootouders, kleinkinderen, broers en zussen, andere huisgenoten dan kinderen of partner, mensen met wie de werknemer een sociale relatie hebben en die van de hulp van de werknemer afhankelijk zijn. De werkgever betaalt minstens 70% van het salaris door. Het maximum aantal op te nemen uren kortdurend zorgverlof bedraagt in een periode van 12 maanden 2 keer de overeengekomen arbeidsduur per week.
Gedurende het kortdurende zorgverlof wordt in afwijking van artikel 5:6 van de WAZO het salaris volledig doorbetaald ingeval het kortdurend zorgverlof betreft voor:
- de echtgenoot of de relatiepartner;
- een inwonend kind, inwonend kind van de echtgenoot of relatiepartner, adoptiekind of pleegkind waarbij laatstgenoemde op grond van verklaringen uit de GBA op hetzelfde adres als de werknemer woont en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed;
- een inwonende ouder van de werknemer.

d. *Langdurend zorgverlof*
Langdurend zorgverlof is er om voor langere tijd noodzakelijke zorg aan (pleeg- of adoptie)kinderen, de partner of ouders te geven en vanaf 01-07-2015 ook aan grootouders, kleinkinderen, broers en zussen, andere huisgenoten dan kinderen of partner, mensen met wie de werknemer een sociale relatie heeft en die van de hulp van de werknemer afhankelijk zijn en in geval iemand hulpbehoevend of ziek is. Langdurend zorgverlof is zonder doorbetaling van salaris. Het maximum aantal uren op te nemen langdurend zorgverlof bedraagt per 12 maanden maximaal 6 keer de overeengekomen arbeidsduur per week.
Het langdurend zorgverlof wordt in afwijking van artikel 5:10 van de WAZO toegekend voor thuisverpleging en/of verzorging van maximaal drie maanden aaneengesloten en wordt volledig doorbetaald ingeval het langdurend zorgverlof betreft voor:
* de echtgenoot of de relatiepartner;
* een inwonend kind, inwonend kind van de echtgenoot of relatiepartner, adoptiekind of pleegkind waarbij laatstgenoemde op grond van verklaringen uit de GBA op hetzelfde adres als de werknemer woont en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed;
* een inwonende ouder van de werknemer. In het tijdvak van dit verlof worden begrepen:
  - de eerste twee weken die gelden voor het kortdurend zorgverlof;
  - de in dat tijdvak opgebouwde vakantierechten;
  - alsmede de LFB-uren voor de werknemers die onder de 55+ categorie van het LFB overgangsrecht vallen (berekend over het tijdvak van het verlof).

  De werknemer legt een verklaring over van de arts/behandelaar over de noodzaak van de verpleging en/of verzorging.

e. Ouderschapsverlof
Het recht op ouderschapsverlof bestaat vanaf het tijdstip van indiensttreding.

f. Aanspraken op een uitkering krachtens de WAZO worden door de werknemer aan de werkgever gecedeerd.

Artikel 8 Premies tijdens onbetaald verlof

1. De over de periode van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6 verschuldigde premies ten laste van de werkgever kunnen op de werknemer worden verhaald.

2. Als de werknemer tijdens de periodes van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 7 onder a en in geval van ouderschapsverlof, de pensioenopbouw vrijwillig voortzet en/of de zorgverzekering voortzet of een zorgverzekering afsluit, neemt de werkgever een deel van de daarvoor aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, het IZZ, of een andere ziektekostenverzekeraar verschuldigde premies voor zijn rekening. Het deel van de premies dat voor rekening komt van de werkgever, is gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdrage pensioenpremie, ziektekostenpremie zoals de werkgever dat direct voorafgaande aan het onbetaald verlof verschuldigd was. Dat deel van de premies bedraagt echter niet meer dan de volledige premies die gedurende de periode van onbetaald verlof aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, het IZZ, of de andere ziektekostenverzekeraar verschuldigd zijn.
De werknemer moet na het onbetaalde verlof zijn dienstverband wel ten minste gedurende zes maanden voortzetten.



Als de werkgever zorgt voor afdracht van de volledige premie, verhaalt hij het deel dat niet voor zijn rekening komt op de werknemer.

3. Het in het tweede lid bedoelde, voor rekening van de werkgever komende deel van de premies moet de werknemer terugbetalen als het dienstverband na het onbetaald verlof niet wordt voortgezet met het in lid 2 genoemde tijdvak. Werkgever en werknemer treffen hiertoe een regeling.

Artikel 9 Afwijzing verlof

Kan uit een oogpunt van instellings- of cliëntenbelang in redelijkheid niet van de werkgever verlangd worden dat hij op een bepaald tijdstip verzuim toestaat of verlof verleent, dan neemt de werkgever na overleg met de werknemer een (gedeeltelijk) afwijzend besluit.

HOOFDSTUK 13 ACTIVERINGSREGELING

A Activeringsregeling

Artikel 1 Werkingssfeer

1. Op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die wordt ontslagen wegens:
   – vermindering of beëindiging van de werkzaamheden; of
   – reorganisatie; of
   – onbekwaamheid dan wel ongeschiktheid voor de in de instelling te vervullen functie, waarbij deze onbekwaamheid dan wel ongeschiktheid niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is, is een activeringsregeling van toepassing.

2. De activeringsregeling bestaat uit een aanvulling op de WW-uitkering (conform artikel 1 - lid 4) en de wettelijke transitievergoeding.

3. In geval van onbekwaamheid dient de werknemer 15 jaar of langer bij de werkgever in dienst te zijn. Onder onbekwaamheid wordt geen arbeidsongeschiktheid verstaan.

4. De aanvulling op de WW-uitkering wordt uitsluitend toegekend indien de werknemer recht heeft op een uitkering op basis van de Werkloosheidswet als gevolg van ontslag wegens één van de in lid 1 genoemde redenen.

Artikel 2 De wettelijke transitievergoeding

1. De wettelijke transitievergoeding heeft tot doel de werknemer te ondersteunen bij het vinden van ander werk.

2. De wettelijke transitievergoeding kan alleen tijdens boventalligheid worden aangewend voor scholing, outplacement en coaching en wordt in overleg met de werknemer ingezet zodra duidelijk is dat sprake is van boventalligheid, mogelijk leidend tot een ontslag als bedoeld in artikel 1.

3. Inzet gericht op van-werk-naar-werk is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Bij boventalligheid wordt (een deel van) de voor betrokken werknemer geldende transitievergoeding aangewend voor het vinden van ander werk.

4. Hiertoe stelt werkgever in overleg met de werknemer een individueel activeringsplan op, gericht op van werk naar werk. Hoe de transitievergoeding hiervoor wordt benut maakt deel uit van dit plan. Het deel van de transitievergoeding dat niet besteed is voor het van-werk-naar-werk traject wordt bij eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst uitgekeerd.

Artikel 3 Nieuwe arbeidsovereenkomst bij andere werkgever

1. De boventallig verklaarde werknemer, die voor de formele ontslagdatum met wederzijds goedvinden zijn arbeidsovereenkomst beëindigt om een functie bij een andere werkgever te aanvaarden, heeft in afwijking van artikel 1, recht op de WW-aanvulling als hij binnen de voor hem geldende aanvullingsperiode, als aangegeven in artikel 4, werkloos wordt en een WW-uitkering krijgt toegekend.

2. a. De werknemer aan wie de werkgever schriftelijk meedeelt dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op een van de gronden die genoemd zijn in het artikel 1, krijgt als hij een andere

dienstbetrekking aanvaardt, waaraan een lager salaris is verbonden, met ingang van de dag van indiensttreding een aanvulling op het lagere salaris tot de hoogte van de aanvulling conform artikel 5 en voor de duur overeenkomstig artikel 4.
b. De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd en recht heeft op de aanvulling op de WW-uitkering conform deze activeringsregeling en vervolgens een andere dienstbetrekking aanvaard, blijft recht houden op een aanvulling op het lagere salaris én de WW-uitkering die hem voor het mindere deel wordt toegekend, tot de hoogte van de aanvulling conform artikel 5 en voor de resterende duur overeenkomstig artikel 4.

3. De duur van deze nieuwe arbeidsovereenkomst wordt op de totale duur van de WW-aanvulling in mindering gebracht. Tijdens de resterende periode van de WW-aanvulling is de resterende staffel conform artikel 5 - lid 2 van toepassing.

Artikel 4 Duur van de aanvulling op de WW-uitkering

1. De werknemer die wordt ontslagen op grond van een van de redenen genoemd in artikel 1, en recht heeft op een uitkering op basis van de Werkloosheidswet ontvangt een aanvulling op de WW-uitkering.

2. De duur van de aanvulling bedraagt 1 maand voor elk vol dienstjaar dat de werknemer in dienst is geweest bij de betreffende werkgever en diens rechtsvoorgangers, met een maximum van 38 maanden, zie artikel 4 - lid 4.

3. De werknemer die 15 jaar of langer bij de werkgever in dienst is geweest, ontvangt eenmalig twee extra maanden aanvulling, met dien verstande dat de maximum duur van de aanvulling 38 maanden bedraagt.

4. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in lid 2 en artikel 1 - lid 3 tellen alle volle maanden tezamen aaneengesloten doorgebracht in dienst van instellingen die zijn aangesloten bij GGZ Nederland, de Nederlandse Zorgfederatie of hun rechtsvoorgangers mee.

5. Is de duur van de WW-periode korter dan de aanvullingsperiode als bedoeld in lid 2 en 3 dan ontvangt de werknemer een uitkering van de werkgever (hoogte en duur conform artikel 5 - lid 2).

6. Voor de werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag de AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken dan wel de door werknemer gewenste pensioendatum en daarbij op de datum van het ontslag tenminste 15 jaar in dienst bij de instelling is geweest, wordt de duur van de aanvulling verlengd tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd dan wel de pensioendatum. De aanvulling vindt, na het aflopen van de WW-periode, plaats op basis van de IOW-uitkering van de werknemer. Voor de werknemer die voldoet aan de vereisten van dit lid bedraagt de totale verlengde uitkering 70% van het laatstgenoten salaris tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd dan wel pensioendatum. De wettelijke transitievergoeding maakt deel uit van de verlengde uitkering en cumuleert niet.

Artikel 5 Hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering

1. De hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering is gerelateerd aan de duur van de aanvulling, zoals opgenomen in artikel 4 lid 2 en 3.

2. De hoogte van de WW-uitkering en aanvulling tezamen bedraagt gedurende de eerste 6 maanden 100%, de daarop volgende 3 maanden 80%, de daarop volgende 24 maanden 75% en de daarop volgende 5 maanden 70% van laatstgenoten salaris, voor zover de werknemer recht op aanvulling heeft.

3. Het salaris waarop de aanvulling op de WW-uitkering of IOW-uitkering is gebaseerd wordt geïndexeerd met de cao-loonontwikkeling.

4. Onder salaris wordt verstaan: het netto inkomen dat wordt afgeleid van de som van het salaris, de vakantiebijslag daarover en de overige bestanddelen die als loon worden aangemerkt in de dagloonregeling Werkloosheidswet.

Artikel 6 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht zich, na aanzegging van het ontslag, direct als werkzoekende in te schrijven bij het UWV.



2. De werknemer is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verwerven, tenzij hij aantoont dat deze verplichting redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.

3. De werknemer is verplicht aan de werkgever direct het bedrag van de inkomsten uit arbeid of bedrijf en van het bedrag dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten op te geven. Desgevraagd verschaft hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken.

Artikel 7 Vermindering van de aanvulling op de WW-uitkering

1. Op de WW-aanvulling, als bedoeld in artikel 5, wordt in mindering gebracht:
   - uitkeringen op basis van de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten en de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Zelfstandigen;
   - inkomsten uit arbeid (arbeidsovereenkomst) of bedrijf.

2. Een eventuele strafkorting op de Werkloosheidswet wordt niet gecompenseerd via de aanvulling op de WW-uitkering.

Artikel 8 Vervallen van de WW-aanvulling

1. De WW-aanvulling vervalt:
   - met ingang van de dag volgend op die waarop de werknemer is overleden;
   - met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan wel eerder met ouderdomspensioen gaat
   - wanneer de werknemer aanspraak maakt op invaliditeitspensioen ingevolge het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, uit hoofde van de dienstbetrekking waaruit het recht op de activeringsregeling is ontstaan;
   - als de werknemer niet aan de hem in artikel 6 opgelegde verplichtingen voldoet;
   - als de uitkering op basis van de Werkloosheidswet of een van de andere in artikel 7 lid 1 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de werknemer niet al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van een van deze uitkeringen. Hangende een beroepsprocedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de WW-aanvulling opgeschort.

2. De WW-aanvulling kan door de werkgever vervallen worden verklaard als:
   - de voormalig werknemer onvoldoende meewerkt aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
   - geacht kan worden dat de voormalig werknemer zich duurzaam in het buitenland heeft gevestigd.

Artikel 9 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer, wordt door de werkgever aan de nabestaanden eenmalig een uitkering verstrekt. Deze heeft de omvang van de WW-aanvulling die over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.

Artikel 10 Uitbetaling van de activeringsregeling

1. De aanvulling op de WW-uitkering wordt maandelijks uitbetaald met inachtneming van H7B, artikel 15, lid 1 en 3.

2. Het eventuele restant van de wettelijke transitievergoeding (zie artikel 2) wordt uitbetaald bij einde dienstverband.

3. Er is geen cumulatie van een ontbindingsvergoeding, een afkoopregeling of een uit de wet voortvloeiende vergoeding en de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 1 lid 2.

Artikel 11 Pensioen tijdens activeringsperiode

De werknemer die ervoor kiest om gedurende de activeringsperiode het deelnemerschap aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn voort te zetten, ontvangt van de werkgever een bijdrage van 50% van de verschuldigde pensioenpremie (op basis van de premiegrondslag).

HOOFDSTUK 14 MEDEZEGGENSCHAP

A Faciliteiten ondernemingsraad

1. Werkgevers met ten minste 35 werknemers zijn verplicht tot het instellen van een ondernemingsraad.
2. De ondernemingsraad heeft aanspraak op ambtelijke ondersteuning voor ten minste twee uur per week per ondernemingsraadzetel.
3. De tijd dat het gekozen lid van de ondernemingsraad en van de commissies van die raad deelneemt aan vergaderingen en scholing, alsmede de daarmee gemoeide reistijd voorzover deze niet samenvalt met het reguliere woon-werkverkeer, wordt aangemerkt als arbeidsduur als bedoeld in H6 van deze cao. De vergaderingen van die raad moeten in de werktijdenregeling of het rooster worden opgenomen.
4. De OR-leden werkzaam in roosterdiensten zullen ten behoeve van het bijwonen van de OR-vergaderingen en overlegvergaderingen worden vrijgeroosterd en indien nodig vervangen.

B (Extra) bevoegdheden ondernemingsraad

1. De werkgever stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid om advies uit te brengen over een door hem voorgenomen besluit tot benoeming van een lid van het bestuur respectievelijk lid van de Raad van Toezicht; hierbij wordt de procedure overeenkomstig artikel 30 van de Wet op de ondernemingsraden toegepast.
2. De ondernemingsraad heeft naast het in artikel 30 van de Wet op de ondernemingsraden geregelde adviesrecht met betrekking tot benoeming of ontslag van directieleden, bovendien het recht van advies als het bestuur in een directiefunctie of een functie in de Raad van Bestuur, anders dan wegens kortdurende afwezigheid, een tijdelijke voorziening tot waarneming treft.
3. De ondernemingsraad heeft recht van bespreking van de conceptbegroting van de instelling.
4. De ondernemingsraad heeft bij de in H15 van de cao genoemde onderwerpen ten minste zijn in de wet en deze cao geregelde bevoegdheden. Over deze onderwerpen rapporteert de werkgever regelmatig aan de ondernemingsraad, maar ten minste een maal per jaar in het (sociaal) jaarverslag.

C Mogelijkheden tot decentrale afspraken tussen ondernemingsraad en werkgever

1. De CAO GGZ heeft een standaardkarakter. Dat houdt in dat alleen van de cao kan worden afgeweken indien dit nadrukkelijk staat vermeld.
2. Indien een afwijkende decentrale instellingsregeling wordt getroffen komen directie en ondernemingsraad schriftelijk het volgende overeen: de decentrale instellingsregeling eindigt op het moment dat de cao-regeling waarvan is afgeweken, wordt gewijzigd. Vanaf dat tijdstip wordt de cao-regeling weer van toepassing, tenzij de werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging opnieuw een afwijkende instellingsregeling overeenkomen.
3. Instellingsregelingen worden in ieder geval getroffen voor:
   * adequate opvang van medewerkers die in het kader van uitoefening van hun functie een traumatische ervaring hebben gehad (H3B, artikel 1, lid 4);
   * huisregels voor de door de werkgever ter beschikking gestelde woonruimte (H3B, artikel 2) (indien daar sprake van is);
   * kost en inwoning (H7B, artikel 13, lid 1) (zonodig);
   * maatregelen in het kader van Arbeid en Gezondheid (H9A);
   * verzuim- en herstelprotocol (H9B);
   * reiskostenvergoeding ambulante werknemer (H11A, artikel 2, lid 3);
   * vaststellen van verplicht woongebied (H11B, artikel 2);
   * studiekosten en studieverlof (H11D, artikel 3);
   * jaarlijks op te stellen scholingsplan (H11D, artikel 5);
   * meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (H12B, artikel 7).
4. De cao heeft een aantal kan-bepalingen opgenomen.
   Deze bepalingen bieden de werkgever de mogelijkheid om in of na overleg met de ondernemingsraad een andere regeling te treffen dan in de cao staat. Wordt er geen afwijkende regeling getroffen, dan blijft de cao regeling van kracht. Afwijkende regelingen zijn mogelijk ten aanzien van:
   * compensatie feestdagen (H6, artikel 8, lid 4);
   * bevordering (H7B, artikel, 8, lid 3);
   * waarneming (H7B, artikel 9, lid 3);
   * aanpassing termijn bij (her)indelings-procedure (H7, Bijlage IV., paragraaf A);
   * herbeschrijvingsprocedure (H7 Bijlage IV., paragraaf A)
   * samenstelling IBC (H7, Bijlage IV., paragraaf A en B);
   * compensatie bac-dienst (H10C, artikel 12);



* compensatie crisisdienst (H10D, artikel 9);
* vergoeding slaapdienst (H10E, artikel 4, lid 2);
* begeleiding cliënten tijdens vakantie (H10E, artikel 6, lid 4);
* vergoeding woon-werkverkeer (H11A, artikel 1, lid 6);
* vergoeding reis- en verblijfkosten (H11A, artikel 1, lid 6);
* verhuiskostenvergoeding (H11B, artikel 7);
* voorgeschreven kleding (H11C, artikel 3);
* vaststellen van twee verplichte vakantiedagen (H12B, artikel 1, lid 4);
* afwijkende termijn voor kopen en verkopen van vakantie-uren (H12B, artikel 7 onder 1.4);
* uitvoering voor het jaargesprek (H15 A, artikel 1, lid 6);
* onderbrengen van bezwaren bij beoordeling werknemer bij bestaande commissie (H15A, artikel 2, lid 11);
* uitgebreider beoordelingssysteem dan in cao (H15A, artikel 2, lid 13).

HOOFDSTUK 15 SOCIAAL BELEID

Algemeen

Sociaal beleid is een geïntegreerd onderdeel van het totale beleid van de instelling, waardoor:
a. gestalte wordt gegeven aan een zodanige organisatie en zodanige gezagsverhoudingen, dat de medewerkers hun bijdrage aan het goed functioneren van de instelling willen en kunnen geven;
b. medewerkers door middel van goede informatie en communicatie worden betrokken bij het bepalen van het beleid binnen de instelling en bij het inrichten van de eigen werksituatie;
c. het werk zodanig wordt georganiseerd dat er sprake is van zinvolle arbeid met een zo groot mogelijke eigen bevoegdheid, verantwoordelijkheid en ontplooiingsmogelijkheden aangepast aan aanleg, capaciteit en ambities van medewerkers. Bij de vormgeving en uitvoering van het sociaal beleid dient de medezeggenschap van de medewerkers bevorderd te worden, opdat de medewerkers invloed kunnen uitoefenen op het uitwerken en realiseren van de doelstellingen van het totale beleid.

A Sociaal beleid dat gericht is op de individuele werknemer

Artikel 1 Jaargesprek

1. De werkgever voert jaarlijks een gesprek met de werknemer.
   De onderwerpen die in dit gesprek in ieder geval aan de orde komen zijn:
   * het functioneren van de werknemer;
   * het moment waarop een beoordelingsgesprek zal gaan plaatsvinden met de werknemer;
   * de individuele werktijdenregeling in het kader van de jaarurensystematiek;
   * de loopbaanontwikkeling en de opleidingswensen hetgeen leidt tot een persoonlijk ontwikkelingsplan;
   * de arbeidsomstandigheden en de werklastbeheersing;
   * de duurzame inzetbaarheid van de werknemer, waaronder aanwending LFB.

2. Zowel werkgever als werknemer kunnen naast deze gespreksonderwerpen andere onderwerpen ter bespreking toevoegen.

3. De werkgever houdt bij de uitvoering van het jaargesprek rekening met de volgende voorwaarden:
   * de werkgever nodigt de werknemer ten minste drie weken voor aanvang van het gesprek schriftelijk uit en maakt daarbij aan de werknemer de gespreksonderwerpen kenbaar;
   * de werkgever draagt, eventueel op verzoek van de werknemer, zorg voor schriftelijke informatie en stelt deze informatie zo nodig ter beschikking aan werknemer opdat deze zich voldoende kan voorbereiden;
   * de werkgever stelt een verslag op van het jaargesprek.
     Per onderwerp wordt aangegeven welke afspraken er zijn gemaakt, welke conclusies er zijn getrokken en de uitkomst van evaluatie van eerder gemaakte afspraken. De werknemer en werkgever tekenen het verslag voor akkoord in geval van overeenstemming of voor gezien in geval er geen overeenstemming is;
   * de werkgever regelt de mogelijkheid dat werknemer de uitvoering van afspraken kan volgen en melding kan maken van het niet nakomen van afspraken.

4. De werknemer maakt de eigen gespreksonderwerpen ten minste twee weken voor aanvang van het jaargesprek kenbaar aan de werkgever.

5. Werkgever en werknemer spannen zich in voor de adequate uitvoering van de gemaakte afspraken en zijn daarop beiden aanspreekbaar.

6. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een nadere uitvoeringsregeling treffen voor het jaargesprek.
   Daarbij dienen de bepalingen en voorwaarden zoals vermeld in dit artikel te worden opgenomen.

Artikel 2 Beoordeling van de werknemer

1. Aan de overgang van de functionele schaal A naar de functionele schaal B is de voorwaarde verbonden van een voldoende beoordeling van het functioneren van de werknemer (zie ook H7 B Salariëring, artikel 3, lid 4).

2. Voor het vaststellen daarvan draagt de werkgever zorg voor het opstellen van een beoordeling van het functioneren.
   Het op een evenwichtige wijze vastgestelde beoordelingsresultaat wordt uitgedrukt in de kwalificaties onvoldoende, voldoende en goed.

3. De werkgever kan besluiten naast het bepaalde in lid 1 van dit artikel de toekenning van de periodieke verhoging afhankelijk te stellen van een voldoende beoordeling van het functioneren van de werknemer als bedoeld in lid 2.

4. In geval het conform lid 2 vastgestelde beoordelingsresultaat met goed is gekwalificeerd, kan de werkgever besluiten meerdere periodieken toe te kennen.

5. De werknemer kan de werkgever verzoeken een beoordeling op te stellen en het resultaat daarvan kenbaar te maken aan de werknemer op een wijze zoals is bepaald in dit artikel.

6. In geval het beoordelingsresultaat als onvoldoende is gekwalificeerd kan de werkgever de werknemer tot een verbetertraject verplichten dat is gericht op het bewerkstelligen van een voldoende functioneren van de werknemer in de functie. De werkgever legt activiteiten, vorderingen en het overleg met de werknemer schriftelijk vast.

7. De werknemer heeft het recht bezwaar aan te tekenen tegen de uitgebrachte beoordeling.

8. De werknemer maakt zijn bezwaar schriftelijk kenbaar aan de werkgever met vermelding van de reden(en) van het bezwaar. De werkgever beoordeelt het ingediende bezwaar en nodigt de werknemer uit voor een gesprek waarin werknemer en werkgever toelichting geven en informatie uitwisselen over de opgestelde beoordeling. De werkgever doet schriftelijk mededeling aan de werknemer over zijn besluit naar aanleiding van het overleg.

9. Indien de werknemer van oordeel is dat er onvoldoende tegemoet gekomen is aan het geuite bezwaar kan het bezwaar worden voorgelegd aan een door de werkgever ingestelde bezwarencommissie.

10. De samenstelling van deze commissie dient te bestaan uit een lid aangewezen door werkgever, een lid aangewezen door de ondernemingsraad en een voorzitter die gezamenlijk door werkgever en ondernemingsraad is aangewezen.

11. Met instemming van de ondernemingsraad kan een andere voorziening worden getroffen voor het op een evenwichtige wijze behandelen van een bezwaar, bijvoorbeeld door de procedure onder te brengen bij een bestaande commissie met een overeenkomstige samenstelling.

12. De bezwaarprocedure omvat de volgende stappen:
    * de omstandigheid dient te worden vastgesteld of de uitgevoerde beoordeling en het beoordelingsresultaat berust op een voldoende feitelijke grondslag.
      Daarvoor is het vereist dat er afdoende schriftelijke informatie aanwezig is die het uitgebrachte beoordelingsresultaat staven;
    * de omstandigheid dient te worden vastgesteld of er door de werkgever voldoende inspanningen geleverd zijn om de werknemer te wijzen op tekortkomingen in het functioneren, het scheppen van voorwaarden om deze tekortkomingen weg te nemen en het voldoende ondersteunen bij en tijd geven voor het bewerkstelligen van een voldoende functioneren. Ook op dit punt dient de werkgever over afdoende schriftelijke informatie te beschikken, bijvoorbeeld in het kader van de cyclus van de jaargesprekken, waaruit de geleverde inspanningen kunnen worden afgeleid;
    * de uitgebrachte beoordeling en het beoordelingsresultaat kan alleen in stand blijven als deze beide omstandigheden bevestigend worden beantwoord;
    * de bezwarencommissie doet schriftelijk uitspraak van het oordeel aan de werkgever;
    * de werkgever brengt vervolgens het oordeel schriftelijk ter kennisname aan de werknemer;



*   zowel werknemer als werkgever kunnen geen beroep aantekenen tegen de uitspraak;
*   indien de uitspraak de werknemer tegemoet komt in het ingestelde bezwaar dient de werkgever uitvoering te geven aan de daaruit voortvloeiende gevolgen.

13. De werkgever kan met inachtneming van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden en met de waarborgen van deze regeling een ander systeem overeenkomen voor het beoordelen van het voldoende functioneren als bedoeld in lid 2 van deze regeling.

Artikel 3 Loopbaanadvies

De werknemer heeft een keer per vijf jaar recht op een loopbaanadvies.

Artikel 4 Veiligheid van de werknemer

De werkgever neemt maatregelen om de lichamelijke en geestelijke integriteit van de werknemer te waarborgen. Het gaat om alle mogelijke vormen van bedreiging en intimidatie die deze integriteit kunnen aantasten en waarmee de werknemer in het werk – van welke zijde ook – geconfronteerd kan worden. Het voorkómen staat centraal, waarbij ook voor de werknemer een rol is weggelegd.
Het is de werknemer duidelijk met wie hij dergelijke problemen kan bespreken zodat ieder concreet geval tot een oplossing of een maatregel leidt.

Artikel 5 Klachten van de werknemer

De werkgever voorziet in een regeling volgens welke klachten van de werknemer over bejegening – van welke zijde ook – tijdens het werk behandeld kunnen worden. Het kan ook gaan om in zijn ogen ongerechtvaardigde besluiten ten aanzien van hem. Deze regeling, of een andere die daartoe is opgesteld, voorziet ook in de klachtmogelijkheid voor andere in de instelling werkzame personen.
De klachtenregeling geldt ook ingeval de opleider of het opleidings-instituut waar de werknemer in opleiding is niet door deze cao gebonden wordt.

B Collectief sociaal beleid

Artikel 1 Vervoersmanagement

Als de omstandigheden voor de bereikbaarheid van de instelling daartoe aanleiding geven, stelt de werkgever een plan op dat alle facetten van de bereikbaarheid omvat. Hij kan daar de bestaande vergoedingsregelingen – uit de cao of van de instelling zelf – bij betrekken.

Artikel 2 Sociaal plan organisatieontwikkeling

1. De werkgever is verplicht een sociaal plan organisatieontwikkeling overeen te komen met de werknemersorganisaties . Dit sociaal plan dient maatregelen en voorzieningen te bevatten die de nadelige gevolgen van organisatiewijzigingen voor werknemers zoveel mogelijk beperkt.

2. In het sociaal plan wordt in ieder geval aandacht besteed aan:
   - herplaatsing, eventueel in combinatie met tijdelijke plaatsing of detachering;
   - het voorkomen van gedwongen ontslag door herplaatsing en natuurlijk verloop;
   - om-, her- en bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt (arbeidsmarktfitheid);
   - outplacement en andere vormen van ondersteuning om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten (arbeidsmarktfitheid);
   - materiële ondersteuning in gevallen waarin gedwongen ontslag onvermijdelijk is;
   - een salarisgarantieregeling;
   - een hardheidsclausule ingeval het sociaal plan leidt tot een onredelijke of onbillijke situatie voor de individuele werknemer;
   - de termijn waarover deze maatregelen zich uitstrekken;
   - een bezwarenprocedure;
   - in welke specifieke gevallen overleg plaatsvindt en zo nodig aanvullende regelingen worden overeengekomen tussen de werkgever- en de werknemersorganisaties.

3. Voor sociale plannen waarin geen rekening is gehouden met de transitievergoeding geldt dat geen cumulatie kan plaatsvinden tussen reeds gemaakte afspraken over mobiliteitspremie/vertrekpremie en transitievergoeding.
   De mobiliteitspremie en de transitievergoeding worden met elkaar verrekend.
   Daar waar sociale plannen zijn afgesproken die geen rekening houden met de transitievergoeding, wordt in het lokaal overleg met de werknemersorganisaties, uiterlijk 01-07-2016, een nieuw sociaal



plan afgesloten, waarin rekening wordt gehouden met de komst van de wettelijke transitievergoeding.

Artikel 3 Rouwprotocol

De werkgever voorziet zo mogelijk in een rouwprotocol dat in voorkomende gevallen van toepassing is op werknemers.

I. H2 Bijlage A:

Voorbeeld individuele arbeidsovereenkomst
Ondergetekenden,
De Stichting/Vereniging, ... (1) gevestigd te ..... verder te noemen werkgever, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door ..... (2) en .....
…..
wonende te (adres) geboren te nationaliteit verder te noemen werknemer, verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1 Dienstverband

De werknemer treedt met ingang van ..... in dienst van de werkgever in de functie van ....., waarvoor de volgende hoofdlijnen als omschrijving gelden:
..... (3) Aanduiding van de plaats van de functie in de organisatiestructuur (kan achterwege blijven als dit in een introductieprogramma gebeurt).

Artikel 2 Aard van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd (4) voor bepaalde tijd tot ..... of op grond van .....

Artikel 3 Proeftijd

De eerste maand/eerste twee maand(en) na indiensttreding zal/ zullen gelden als de wettelijke proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek ..... (5)

Artikel 4 Arbeidsduur

De arbeidsduur is die behorend bij een volledige werkweek als bedoeld in H6 Arbeidsduur en werktijden, artikel 1, lid 1.
of
De arbeidsduur bedraagt ..... uren gemiddeld per week, te meten per kwartaal/jaar (in geval van een niet volledige werkweek).

Artikel 5 Salaris

Het salaris bij indiensttreding bedraagt het niveau van ..... (6) bruto per maand volgens de aanloop/functionele* salarisschaal, behorende bij FWG functiegroep
Dit salaris zal overeenkomstig H7 Salariëring artikel 6 van de cao worden gewijzigd. De eerste periodieke verhoging kan mede afhankelijk van een beoordeling plaatsvinden op .....

Artikel 6 Vakantie-uren

Het aantal vakantie-uren waarop de werknemer recht heeft, is ..... (7) en bedraagt voor het lopende kalenderjaar ..... (8)

Artikel 8 Deelname ziektekostenregeling

De werknemer neemt wel/niet deel aan de collectieve ziektekostenregeling als bedoeld in H11 G Ziektekosten/IZZ, artikel 1 van de cao.

Artikel 9 Opzegging/tussentijdse opzegging

De opzegtermijn bedraagt voor de werkgever ..... maand(en) en voor de werknemer ..... maand(en). (10)



Artikel 10 Standplaats(en) (ex art. 7:655 BW)

De werknemer verricht zijn werkzaamheden vanuit .....

Artikel 11 Woongebied

De werknemer zal wel/niet verhuizen naar het voor de instelling geldende woongebied. (11)
of
De werknemer is verplicht te verhuizen naar het woongebied. of
De werknemer is verplicht te verhuizen naar het woongebied en wel naar een zodanige plaats als voor vervulling van de functie vereist is.

Artikel 12 Professionele aangelegenheden

Op deze overeenkomst is van toepassing de regeling van professionele aangelegenheden als vervat in de bijlagen. (12)

Artikel 14 Uitgereikte documenten

De werknemer verklaart van de werkgever te hebben ontvangen:
2. een exemplaar van het Reglement Ziektekostenregeling als bedoeld in H11 G Ziektekosten/IZZ;

Artikel 15 Overige

Regeling van aangelegenheden, waarvoor de collectieve arbeidsovereenkomst geen bepalingen geeft en die werkgever en werknemer toch wensen te regelen. (13)
* doorhalen wat niet van toepassing is.

Artikel 16 Scheidsgerecht Gezondheidszorg

Dit artikel gebruiken als werkgever en werknemer overeen gekomen zijn om het Scheidsgerecht Geondheidszorg bevoegd te verklaren. (14)
Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te ..... de ..... 20 ..... (werkgever) ..... (werknemer) ..... (wettelijk vertegenwoordiger)
Toelichting op de cijfers
(1.) Naam van de rechtspersoon, zoals deze luidt volgens de statuten.
(2.) Naam en functie van de betrokkene(n).
(3.) Invullen de voornaamste werkzaamheden, aan het uitoefenen van de functie verbonden.
(4.) Invullen naar gelang er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd.
(5.) De aandacht wordt er op gevestigd, dat de hier bedoelde proeftijd facultatief is. Indien deze wordt overeengekomen mag de duur niet langer zijn dan maximaal een of twee maanden conform het bepaalde in artikel 7:652 BW.
(6.) Invullen de datum van de laatste salarismutatie.
(7.) Invullen het aantal vakantie-uren waarop de werknemer per kalenderjaar recht heeft.
(8.) Bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar vermelden op hoeveel uren de werknemer nog aanspraak kan maken.
(9.) Deze aanmelding vindt uiteraard eerst dan plaats wanneer de werknemer daarvoor in de termen valt.
(10.) Alleen als het afwijkt van het wettelijke aantal (zie ook H2 Arbeidsovereenkomst, artikel 5 lid 2 van de cao).
(11.) Zie H11 B Verhuiskosten, artikel 2 van de cao.
(12.) In de bijlagen kunnen alle kwesties worden geregeld die de beroepsorganisaties noodzakelijk achten voor de uniforme regeling van het professioneel functioneren van een bepaalde beroepsgroep of ook de relatie tussen bepaalde beroepsgroepen. Hierbij moet de procedure volgens H4 Verplichtingen van de werknemer artikel 1, lid 1 van de cao worden gevolgd. Zolang de bekrachtiging als daar bedoeld nog niet heeft plaatsgevonden, kunnen bestaande regelingen worden opgenomen in artikel 15 van de arbeidsovereenkomst.
(13.) Bedoeld is dat eventueel in de instelling van toepassing zijnde regelingen of tussen werkgever en werknemer getroffen regelingen op deze plaats kunnen worden opgenomen. Ook kunnen hier, bij deeltijdwerkers, de tussen werkgever en werknemer gemaakte afspraken over de mate van flexibiliteit van de werktijden worden vermeld.
(14.) Volgens het Reglement van het Scheidsgerecht is de kring van diegenen wier geschillen door dit Scheidsgerecht beslecht kunnen worden, beperkt.



II. H6 Bijlage A

Regelgeving Arbeidstijdenwet (ATW) en Arbeidstijdenbesluit (ATB) Verpleging en Verzorging

De rechterkolom is van toepassing, tenzij in deze kolom geen norm staat dan geldt de linkerkolom. In de ATW gelden voor werknemers jonger dan 18 jaar afwijkende regels. Onderstaande normen gelden voor alle werknemers, ook voor leidinggevenden, die minder dan drie maal het minimumloon verdienen.

Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Arbeidstijdenwet	Afwijkingen en aanvullingen op de wettelijke regeling uit het Arbeidstijdenbesluit of bij cao
Minimum rusttijden		
* wekelijkse rust (aantal aaneengesloten uren)	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 72 uur per periode van 14 x 24 uur (op te splitsen in rustperioden van elk ten minste 32 uur)	72 uur per periode van 14 x 24 uur (op te splitsen in rustperioden van elk ten minste 32 uur, waarvan per periode van 9 x 24 uur ten minste een rustperiode dient te zijn genoten)
* dagelijkse rust (aantal aaneengesloten uren)	11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur #)	11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 10 uur #)
Zondagsarbeid		
* arbeidsverbod	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ...	
* uitzondering 1 arbeidsverbod	tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit	
* uitzondering 2 arbeidsverbod	tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt. En de werknemer er voor dat geval mee instemt.	
* zondagsbepaling	in geval van arbeid op zondag ten minste	in geval van arbeid op zondag ten minste 22 vrije zondagen per 52 weken
Maximum arbeidstijden (structureel)		
* arbeidstijd per dienst	12 uur	10 uur
* arbeidstijd per week	60 uur	
* arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 55 uur per week (220 uur)	gemiddeld 50 uur per week (200 uur)
* arbeidstijd per 16 weken	gemiddeld 48 uur per week (768 uur)	gemiddeld 45 uur per week (720 uur)
Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 uur en 06:00 uur)		
* minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur #)	
* minimum rust na een reeks (3 of meer) nachtdiensten	46 uur	48 uur
* maximum arbeidstijd per nachtdienst	10 uur (met een uitbreidingsmogelijkheid onder voorwaarden tot 12 uur)	9 uur

vervolg Bijlage II.

Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Arbeidstijdenwet	Afwijkingen en aanvullingen op de wettelijke regeling uit het Arbeidstijdenbesluit of bij cao
Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 uur en 06:00 uur)		
* maximum arbeidstijd per 16 weken	40 uur per 16 weken, als sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode (640 uur)	gemiddeld 40 uur per week (640 uur)

Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Arbeidstijdenwet	Afwijkingen en aanvullingen op de wettelijke regeling uit het Arbeidstijdenbesluit of bij cao
* maximum aantal nachtdiensten (nachtdiensten die eindigen na 02.00 uur) per 16 weken	maximaal 36 nachtdiensten die eindigen na	maximaal 36 hetzij 43 #, hetzij 140 per 52 weken # voor het continueren van de vaste nachtdienst en voor werknemers die voor 1996 al in vaste nachtdienst waren zie artikel 4, lid 5 H 6 van deze cao (64 per 16 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met nachtdiensten	maximaal 7	
Maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel)		
* arbeidstijd per dienst	12 uur	
* arbeidstijd per week	60 uur	
* arbeidstijd per 16 weken	gemiddeld 48 uur per week (768 uur)	
Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten		
* maximum arbeidstijd per nachtdienst	10 uur (met een uitbreidingsmogelijkheid onder voorwaarden tot 12 uur)	10 uur
Pauze (tijdruimte van minimaal 1/4 uur)		
* arbeidstijd per dienst > 5,5 uur	1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur)	– afwijking pauzeregeling ## (artikel 4.6:1 ATB) – afwijking consignatie bij pauze ## (artikel 4.6:2 ATB)
* arbeidstijd per dienst > 10 uur	3/4 uur (op te splitsen in 3 x 1/4 uur)	1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur) – afwijking pauzeregeling ## (artikel 4.6:1 ATB) – afwijking consignatie bij pauze ## (artikel 4.6:2 ATB)
Consignatie (afwijking rusttijd en pauze)		
* periode zonder consignatie per 4 weken	14 perioden van minimaal 24 uur, waarin twee maal 48 uur geen arbeid	2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur (waarin twee maal 48 uur noch arbeid noch consignatie wordt opgelegd)
* consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
* maximum arbeidstijd per 24 uur	13 uur	
* maximum arbeidstijd per week	60 uur	
* maximum arbeidstijd per 16 weken	gemiddeld 48 uur per week (768 uur)	gemiddeld 45 uur per week (720 uur)
* maximum arbeidstijd per 16 weken indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat	gemiddeld 48 uur per week (als sprake is van 16 of meer keer consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur, gemiddeld 40 uur per week)	gemiddeld 40 uur per week (640 uur)
* minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie	1/2 uur	

vervolg Bijlage II.

Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Arbeidstijdenwet	Afwijkingen en aanvullingen op de wettelijke regeling uit het Arbeidstijdenbesluit of bij cao
Aanwezigheidsdienst: aaneengesloten tijdruimte van maximaal 24 uur		
* maximum aantal aanwezigheidsdiensten per 26 weken		52
* maximum aantal korte (maximaal 12 uur) aanwezigheidsdiensten per 7 x 24 uur		5
* maximum aantal lange (maximaal 24 uur) aanwezigheidsdiensten per 7 x 24 uur		3
* minimum rust aansluitend voor en na een aanwezigheidsdienst		Ten minste 11 uren, in elk tijdvak van 7 x 24 uren één maal in te korten tot 10 uren alsmede één maal tot 8 uren onder gelijke verlenging van de volgende rustperiode

Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Arbeidstijdenwet	Afwijkingen en aanvullingen op de wettelijke regeling uit het Arbeidstijden-besluit of bij cao
* minimum rust per periode van 7 x 24 uur (tenzij een collectieve regeling geldt)		90 uur (verdeeld over 1 x 24 uur en 6 x 11 uur; mogen aaneengesloten zijn)
* maximum van te voren in te roosteren uren waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht		13 uur
* maximum arbeidstijd in elke periode van 7 x 24 uur		78 uur
* maximum arbeidstijd gemiddeld in elke periode van 26 weken		gemiddeld 48 uur per week (opt-out: gemiddeld 60 uur per week kan worden gehanteerd (schriftelijk overeenkomen), bij slaapdiensten)
Bereikbaarheidsdienst		
* maximum aantal bereikbaarheidsdien-sten per periode van 7 x 24 uur		3
* maximum aantal bereikbaarheidsdien-sten per 16 weken		32
* bereikbaarheidsdienst voor en na een nachtdienst		11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan
* maximum arbeidstijd per 24 uur		13 uur
* maximum arbeidstijd per week		60 uur
* maximum arbeidstijd per 16 weken		gemiddeld 45 uur per week (720 uur)
* maximum arbeidstijd per 16 weken (indien de bereikbaarheidsdienst geheel of gedeeltelijk de periode van 00.00 uur en 06.00 uur omvat)		gemiddeld 40 uur per week (640 uur)
* minimum arbeidstijd bij oproep		1/2 uur
Cumulatie bijzondere diensten (consignatie-, + aanwezigheid-, + bereikbaarheidsdien-sten)		
* maximum aantal bijzondere diensten per periode van 7 x 24 uur		3
* maximum aantal bijzondere diensten per 16 weken		32

indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen
collectieve regeling vereist

III. H6 Bijlage B

Regelgeving Arbeidstijdenwet (ATW) en Arbeidstijdenbesluit (ATB) Geneeskundigen

De rechterkolom is van toepassing, tenzij in deze kolom geen norm staat dan geldt de linkerkolom. In de ATW gelden voor werknemers jonger dan 18 jaar afwijkende regels. Onderstaande normen gelden voor alle werknemers, ook voor leidinggevenden, die minder dan drie maal het minimumloon verdienen.

Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Arbeidstijdenwet	Afwijkingen en aanvullingen op de wettelijke regeling uit het Arbeidstij-denbesluit of de cao
Minimum rusttijden		
* wekelijkse rust (aantal aaneengesloten uren)	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 72 uur per periode van 14 x 24 uur (op te splitsen in rustperioden van elk tenminste 32 uur)	72 uur per periode van 14 x 24 uur (op te splitsen in rustperioden van elk ten minste 32 uur) waarvan per periode van 9 x 24 uur ten minste een rustperiode dient te zijn genoten
* dagelijkse rust (aantal aaneengesloten uren)	11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur #)	
Zondagsarbeid		

Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Arbeidstijdenwet	Afwijkingen en aanvullingen op de wettelijke regeling uit het Arbeidstijdenbesluit of de cao
* arbeidsverbod	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij …	
* uitzondering 1 arbeidsverbod	tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit	
* uitzondering 2 arbeidsverbod	tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt. En de werknemer er voor dat geval mee instemt.	
* zondagsbepaling	in geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken	in geval van arbeid op zondag ten minste 22 vrije zondagen per 52 weken
Maximum arbeidstijden (structureel)		
* arbeidstijd per dienst	12 uur	10 uur
* arbeidstijd per week	60 uur	
* arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 55 uur per week (220 uur)	gemiddeld 50 uur per week (200 uur)
* arbeidstijd per 16 weken	gemiddeld 48 uur per week (768 uur)	gemiddeld 48 uur per week (768 uur)
Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 uur en 06:00 uur)		
* minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	
* minimum rust na een reeks (3 of meer) nachtdiensten	46 uur	48 uur
* maximum arbeidstijd per nachtdienst	10 uur (met een uitbreidingsmogelijkheid onder voorwaarden tot 12 uur)	9 uur
* maximum arbeidstijd per 16 weken	gemiddeld 40 uur per 16 weken als sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode	hetzij gemiddeld 48 uur per week (768 uur), hetzij 40 uur als sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode (640 uur)
* maximum aantal nachtdiensten die eindigen na 02.00 uur per 16 weken	36	hetzij maximaal 36, hetzij 43 #, hetzij 140 per 52 weken # voor het continueren van de vaste nachtdienst en voor werknemers die voor 1996 al in vaste nachtdienst waren zie artikel 4 lid 5 H 6 van deze cao (64 per 16 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)

vervolg Bijlage III.

Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Arbeidstijdenwet	Afwijkingen en aanvullingen op de wettelijke regeling uit het Arbeidstijdenbesluit of de cao
* maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met nachtdiensten	7	
Maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel)		
* arbeidstijd per dienst	12 uur	
* arbeidstijd per week	60 uur	
* arbeidstijd per 16 weken	gemiddeld 48 uur per week (768 uur)	
Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten		
* maximum arbeidstijd per nachtdienst		10 uur
* maximum arbeidstijd per 16 weken		gemiddeld 40 uur per week (640 uur)
Pauze (tijdruimte van minimaal 1/4 uur)		
* arbeidstijd per dienst > 5,5 uur	1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur)	– afwijking pauzeregeling ## (artikel 4.6:1 ATB) – afwijking consignatie bij pauze ## (artikel 4.6:2 ATB)
* arbeidstijd per dienst > 10 uur	3/4 uur (op te splitsen in 3 x 1/4 uur)	1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur) – afwijking pauzeregeling ## (artikel 4.6:1 ATB) – afwijking consignatie bij pauze ## (artikel 4.6:2 ATB)

Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Arbeidstijdenwet	Afwijkingen en aanvullingen op de wettelijke regeling uit het Arbeidstijdenbesluit of de cao
Consignatie (afwijking rusttijd en pauze)		
* periode zonder consignatie per 4 weken	14 perioden van minimaal 24 uur, waarin twee maal 48 uur geen arbeid	2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur (waarin twee maal 48 uur geen arbeid)
* consignatie voor en na een nachtdienst	niet toegestaan	
* maximum arbeidstijd per 24 uur	13 uur	
* maximum arbeidstijd per week	60 uur	
* maximum arbeidstijd per 16 weken	gemiddeld 48 uur per week (als sprake is van 16 of meer keer consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur, gemiddeld 40 uur per week)	gemiddeld 45 uur per week (720 uur)
* maximum arbeidstijd per 16 weken indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat	gemiddeld 48 uur per week (als sprake is van 16 of meer keer consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur, gemiddeld 40 uur per week)	gemiddeld 48 uur per week (768 uur)
* minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie	1/2 uur	

vervolg Bijlage III.

Normen: werknemers van 18 jaar of ouder	Arbeidstijdenwet	Afwijkingen en aanvullingen op de wettelijke regeling uit het Arbeidstijdenbesluit of de cao
Aanwezigheidsdienst: aaneengesloten tijdruimte van maximaal 24 uur		
* maximum aantal aanwezigheidsdiensten per 26 weken		52
* minimum rust aansluitend voor en na een aanwezigheidsdienst		Ten minste 11 uren, in elk tijdvak van 7 x 24 uren één maal in te korten tot 10 uren alsmede één maal tot 8 uren onder gelijke verlenging van de volgende rustperiode
* minimum rust per periode van 7 x 24 uur (tenzij een collectieve regeling geldt)		90 uur (verdeeld over 1 x 24 uur en 6 x 11 uur; mogen aaneengesloten zijn)
* maximum arbeidstijd per 7 x 24 uur		78 uur
* maximum arbeidstijd per 26 weken		gemiddeld 48 uur per week (opt-out: gemiddeld 60 uur per week kan worden gehanteerd (schriftelijk overeenkomen), bij slaapdiensten)
Bereikbaarheidsdienst		
* maximum aantal bereikbaarheidsdiensten per periode van 7 x 24 uur		5
* maximum aantal bereikbaarheidsdiensten per 16 weken		32
* bereikbaarheidsdienst voor en na een nachtdienst		11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan
* maximum arbeidstijd per 24 uur		13 uur
* maximum arbeidstijd per 16 weken		gemiddeld 48 uur per week (768 uur)
* minimum arbeidstijd bij oproep		1/2 uur
Cumulatie bijzondere diensten (consignatie-, + aanwezigheid- ,+ bereikbaarheidsdiensten)		
* maximum aantal bijzondere diensten per periode van 7 x 24 uur		5
* maximum aantal bijzondere diensten per 16 weken		32

indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen
collectieve regeling vereist

IV. H7 Bijlage A: FWG-reglement

A Procedure voor toepassing van het FWG functiewaarderingssysteem

Algemeen

De bij de indelings- en herindelingsprocedures genoemde termijnen kunnen met instemming van de ondernemingsraad dan wel werknemersvertegenwoordiging worden aangepast. Bestaande afspraken over afwijkende termijnen binnen een instelling blijven gehandhaafd indien de ondernemingsraad dan wel de werknemersvertegenwoordiging daarmee instemt.
Afwijkende afspraken ten aanzien van de termijn waarbinnen een werknemer zich tot de Landelijke Bezwaren Commissie (LBC) kan wenden zijn niet mogelijk.

1. Indeling

De functies worden ingedeeld volgens onderstaande procedures met behulp van het FWG functiewaarderingssysteem, hierna te noemen: systeem.

Deze indeling geldt niet voor de functie van medisch specialist.

1.1 Invoering FWG 3.0 en voorbereiding indeling

b. Basis voor de indeling is de daadwerkelijk uitgeoefende functie, vastgelegd in een desbetreffende functiebeschrijving conform kwaliteitscriteria (zie onder D Kwaliteitseisen etc. en E Model Functiebeschrijving FWG) die door FWG-partijen in hun FWG-overeenkomst zijn vastgesteld.
c. Indeling van de functie op basis van het FWG functiewaarderingssysteem vindt plaats na vaststelling van de functie overeenkomstig de desbetreffende functiebeschrijving.
d. De werkgever geeft aan wie binnen de instelling bevoegd is tot het beheer van de FWG-instellingsbestanden (systeemdeskundige) en tot het maken van een indelingsvoorstel met het systeem (indelers). De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor adequate opleiding en training van FWG-deskundigen en indelers.
e. De werknemer heeft binnen de instelling de mogelijkheid schriftelijk en met redenen omkleed bezwaar te maken tegen de functiebeschrijving binnen een termijn van 30 dagen (hetzij een binnen de instelling met instemming van de ondernemingsraad nader bepaalde termijn) nadat de werkgever hem heeft geïnformeerd over het voorlopig besluit tot vaststelling van de functiebeschrijving.
f. De werkgever zendt het bezwaarschrift van de werknemer binnen 30 dagen na ontvangst ter advisering door naar de Interne Bezwaren Commissie FWG. Deze termijn kan met instemming van de werknemer worden verlengd.
g. De Interne Bezwaren Commissie brengt binnen 30 dagen na ontvangst van de adviesaanvraag advies uit aan de werkgever.
h. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de Interne Bezwaren Commissie over de definitieve vaststelling van de functiebeschrijving. De werkgever kan gemotiveerd eenmalig de termijn van 30 dagen verlengen. Wanneer de werkgever binnen de geldende termijn geen besluit bekend maakt, dan wordt het bezwaar van de werknemer geacht te zijn toegewezen.

1.2 FWG waardering en indeling van de functie

a. Met behulp van het systeem bepaalt de werkgever de FWG-waardering en -indeling van de functie.
b. De werknemer heeft binnen de instelling de mogelijkheid schriftelijk en met redenen omkleed bezwaar te maken tegen de FWG-waardering en-indeling van de functie, binnen een termijn van 30 dagen, nadat de werkgever hem/haar heeft geïnformeerd over het voorlopig indelingsbesluit.
c. De werkgever zendt het bezwaarschrift van de werknemer binnen 30 dagen na ontvangst ter advisering door naar de Interne Bezwaren Commissie FWG. Deze termijn kan met instemming van de werknemer worden verlengd.
d. De Interne Bezwarencommissie brengt binnen 30 dagen na ontvangst van de adviesaanvraag advies uit aan de werkgever.
e. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de Interne Bezwaren Commissie over de definitieve waardering en indeling van de functie. De werkgever kan gemotiveerd eenmalig de termijn van 30 dagen verlengen. Wanneer de werkgever binnen de geldende termijn geen besluit neemt dan wordt het bezwaar van de werknemer geacht te zijn toegewezen.
f. Als de werknemer bezwaar houdt tegen het indelingsbesluit dan kan hij zich vervolgens binnen 60 dagen tot de Landelijke Bezwaren Commissie FWG wenden (zie C hierna).

1.3 Berichtgeving aan werknemers bij invoering FWG 3.0 over de functiebeschrijving en indeling

De werknemer wordt bij invoering van FWG 3.0 als volgt geïnformeerd:

a. schriftelijk: in het geval sprake is van een ongewijzigde indeling met FWG 3.0. De werknemer ontvangt een kopie van de volgens de FWG-kwaliteitscriteria uitgewerkte functiebeschrijving alsmede schriftelijke mededeling omtrent de waardering en indeling van de functie;
b. schriftelijk, met de mogelijkheid tot een gesprek: in het geval sprake is van een hogere indeling met FWG 3.0.
   De werknemer ontvangt een kopie van de volgens de FWG kwaliteitscriteria uitgewerkte vastgestelde functiebeschrijving alsmede schriftelijke mededeling omtrent de waardering en indeling van de functie;
c. schriftelijk en een gesprek: in het geval sprake is van een lagere indeling met FWG 3.0. De werknemer ontvangt een kopie volgens de FWG-kwaliteitscriteria uitgewerkte vastgestelde functiebeschrijving alsmede schriftelijke mededeling omtrent de waardering en indeling van de functie.

2. Herindeling

Het gebruik van FWG na invoering van FWG 3.0.

Algemeen

Na de eenmalige indeling van functies volgens het nieuwe functiewaarderingssysteem zullen zich regelmatig situaties voordoen, waarin (indeling of) herindeling van functies moet plaatsvinden.
De herindelingsprocedure kan niet eerder worden aangevangen dan een jaar na de datum van het (her)indelingsbesluit waarbij de functie laatstelijk is vastgesteld.
Voor herindeling bij een voorlopige functie-indeling zie onder 2.1.c.

2.1 Uitgangspunten bij de herindeling

a. *Wijziging van en aanvullingen op het functiemateriaal*
   Wanneer partijen bij de cao overeenkomen om het systeem of de systeeminhoud aan te passen, dan dient de werkgever tot heroverweging van (een) bestaande functie-indeling(en) over te gaan, indien en voor zover de aanpassingen direct betrekking hebben op die bestaande functie-indeling(en).
b. *Wezenlijke verandering van de functie-inhoud*
   De werkgever dient tot toetsing c.q. heroverweging van (een) functie-indeling(en) over te gaan, overeenkomstig de in dit hoofdstuk opgenomen procedure, indien sprake is van wezenlijke verandering van de inhoud van (een) functie(s). Wanneer redelijkerwijs verondersteld mag worden dat de functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de functie of het niveau, zoals deze laatstelijk is vastgesteld bij de (her)indeling, is sprake van een wezenlijke verandering van een functie.
   Bij de beoordeling of sprake is van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud dient de inhoud van de functie van de betrokken werknemer te worden geïnventariseerd.
c. *Voorlopige functie-indeling*
   Indien de werkgever een nieuwe functie voorlopig heeft ingedeeld kan de werknemer 6 maanden na deze voorlopige indeling een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot herindeling indienen. Vervolgens zal de werkgever binnen 90 dagen overgaan tot het starten van de herindelingsprocedure.

2.2 Herindelingsprocedure

De herindelingsprocedure verloopt in twee fasen. Op basis van de hiervoor onder 1 omschreven uitgangspunten kan zowel de werkgever als de werknemer het initiatief nemen tot het starten van een herindelingsprocedure.

a. De eerste fase bestaat uit:
   * een toetsing door de werkgever (dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris) van het initiatief tot herindeling;
   * dan wel een nadere overweging door de werkgever of en zo ja welke de gevolgen zijn van wijziging van en/of aanvullingen op het systeem;
   * dan wel een afwijzing door de werkgever van het door de werknemer ingediende verzoek tot herindeling.
     – De werknemer heeft de mogelijkheid schriftelijk en met redenen omkleed bezwaar te maken tegen de afwijzing van het door de werknemer ingediende verzoek tot herindeling

binnen een termijn van 30 dagen nadat werkgever hem heeft geïnformeerd over de afwijzing van het herindelingsverzoek.
  - De werkgever zendt het bezwaarschrift van de werknemer binnen 30 dagen ter advisering door naar de Interne Bezwaren Commissie (IBC). Deze termijn kan met instemming van de werknemer worden verlengd.
  - De Interne Bezwaren Commissie brengt binnen 30 dagen na ontvangst van de adviesaanvraag advies uit aan de werkgever.
  - De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na het ontvangen van het advies van de Interne Bezwaren Commissie over het al dan niet starten van de herindelingsprocedure. Indien de IBC de werkgever adviseert de herindelingsprocedure te doen laten aanvangen, dan is de werkgever daartoe gehouden.

b. In de tweede fase legt de werkgever de nieuwe functiebeschrijving inclusief de (nieuwe) waardering en -indeling van de functie voor aan de werknemer, als de voornoemde inventarisatie daartoe aanleiding geeft.
  - De werknemer heeft de mogelijkheid schriftelijk en met redenen omkleed bezwaar te maken tegen de functiebeschrijving en/of de functiewaardering en -indeling binnen een termijn van 30 dagen nadat de werkgever hem heeft geïnformeerd over het voorlopige besluit tot vaststelling van de functiebeschrijving.
  - De werkgever zendt het bezwaarschrift van de werknemer binnen 30 dagen ter advisering door naar de Interne Bezwaren Commissie (IBC). Deze termijn kan met instemming van de werknemer worden verlengd.
  - De Interne Bezwaren Commissie brengt binnen 30 dagen na ontvangst van de adviesaanvraag advies uit aan de werkgever.
  - De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na het ontvangen van het advies van de Interne Bezwaren Commissie over de definitieve vaststelling van de functiebeschrijving en de functiewaardering en -indeling. De werkgever kan gemotiveerd eenmalig de termijn van 30 dagen verlengen met maximaal 60 dagen. Wanneer de werkgever binnen de geldende termijn geen besluit bekend maakt dan wordt het bezwaar van de werknemer geacht te zijn toegewezen.
  - Als de werknemer bezwaar houdt tegen het indelingsbesluit dan kan hij zich vervolgens binnen 60 dagen tot de Landelijke Bezwaren Commissie FWG wenden (zie C hierna).

3. Herbeschrijving

3.1 Uitgangspunten bij de herbeschrijving

1. Een herbeschrijving van de functie vindt plaats in de volgende situaties:
   * indien de werkgever, na advies van de ondernemingsraad, besluit tot aanpassing van de organisatiestructuur en deze wijziging rechtstreeks betrekking heeft op de inhoud van reeds beschreven en ingedeelde functies;
   * indien de actuele functie-inhoud (de “daadwerkelijk uitgeoefende functie”) niet meer aansluit bij de laatste vastgestelde functiebeschrijving;
   * indien de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, besluit tot aanpassing van het format van de bestaande functiebeschrijving(en);

   Bij het herbeschrijven dient de nieuwe functiebeschrijving te voldoen aan de kwaliteitseisen uit Paragraaf D van Bijlage IV.
2. Bij het toepassen van de herbeschrijvingsprocedure is geen sprake van een indeling in een andere functiegroep. Wel kan sprake zijn van bijstellingen in (sub)scores op gezichtspunten voor zover de functiegroepindeling ongewijzigd blijft. In het geval werkgever of werknemer van mening is dat ten gevolge van de herbeschrijving de functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de functie of het niveau zoals deze bij de laatste (her) indeling is vastgelegd, dan is sprake van een herindelingsprocedure (artikel 2.2).
3. De werkgever kan op eigen initiatief of op verzoek van de werknemer een herbeschrijvingsprocedure starten, echter niet eerder dan een jaar na de datum van het laatste besluit waarbij de functie laatstelijk is vastgesteld.
4. Na advies van de ondernemingsraad kan worden besloten de reikwijdte van het herbeschrijvingsproces uit te breiden tot functies die in een duidelijke relatie staan tot de functie(s) die opnieuw worden beschreven. Dit laatste teneinde de beoogde samenhang in de beschrijving van met elkaar samenhangende functies te (kunnen blijven) waarborgen.
5. De werkgever toetst, in het geval de werknemer een herbeschrijvingsprocedure heeft verzocht, het initiatief tot herbeschrijving en besluit vervolgens;
   * zo mogelijk tot verwerking van de opmerkingen en stuurt dan binnen 30 dagen de nieuwe beschrijving naar de werknemer óf
   * tot afwijzing van het door de werknemer ingediende verzoek tot herbeschrijving. De afwijzing wordt schriftelijk gemotiveerd.
6. De werknemer heeft de mogelijkheid schriftelijk en met redenen omkleed bezwaar te maken tegen

de nieuwe functiebeschrijving dan wel het besluit tot afwijzing als bedoeld in lid 5, binnen een termijn van 30 dagen nadat de werkgever hem heeft geïnformeerd;
* De werkgever zendt het bezwaarschrift van de werknemer binnen 30 dagen na ontvangst ter advisering door naar de interne bezwarencommissie (IBC).
* De IBC brengt, binnen 30 dagen na ontvangst van de adviesaanvraag advies uit aan de werkgever. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na het ontvangen van het advies van de Interne Bezwaren Commissie over de definitieve vaststelling van de functiebeschrijving. De werkgever kan gemotiveerd eenmalig de termijn van 30 dagen verlengen met maximaal 60 dagen.

3.2 Voorlopige herbeschrijving

1. De herbeschrijvingsprocedure kan, in overleg met de ondernemingsraad, voor nader te benoemen functies ook leiden tot een voorlopige herbeschrijving van een bestaande functie.
2. Een bestaande functie wordt door de werkgever voorlopig herbeschreven.
3. De werknemer kan zes maanden na deze voorlopige herbeschrijving een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot bijstelling van de voorlopig herbeschreven functie dan wel tot de start van een herindelingsprocedure indienen.
4. Vervolgens zal de werkgever binnen 90 dagen overgaan tot het starten van de procedure.

Een functiebeschrijving dient te voldoen aan de kwaliteitseisen uit Paragraaf D van Bijlage IV. Deze dient kort en helder een beeld te geven van de betreffende functie. Een belangrijke kwaliteitseis in deze is bijvoorbeeld de kwaliteitseis betreffende de functieinhoud: een volledige vermelding van de hoofdtaken (met andere woorden geen gedetailleerde opsomming van alle deeltaken).

B Reglement Interne Bezwaren Commissie (IBC)

Artikel 1 Taak

1. De instelling heeft een door de werkgever ingestelde Interne Bezwaren Commissie FWG, hierna te noemen IBC.

2. De IBC heeft tot taak de werkgever van advies te dienen:
   * bij een bezwaar dat door een werknemer bij de werkgever is ingediend tegen een besluit bij de invoering van FWG 3.0 inzake de voor de werknemer geldende functiebeschrijving als bedoeld in Bijlage IV., onder A.1.1;
   * bij een bezwaar dat door een werknemer bij de werkgever is ingediend tegen een besluit bij de invoering van FWG 3.0 inzake de waardering en indeling van de voor de werknemer geldende functie als bedoeld in Bijlage IV., onder A.1.2;
   * bij een bezwaar dat door een werknemer bij de werkgever is ingediend tegen een afwijzing van het door de werknemer ingediende verzoek tot herindeling als bedoeld in Bijlage IV. onder A.2.2.a;
   * bij een bezwaar dat door een werknemer bij de werkgever is ingediend tegen een herindelingsbesluit inzake de voor de werknemer geldende functiebeschrijving en/of functiewaardering en -indeling als bedoeld in Bijlage IV. onder A.2.2.b.
   * bij een bezwaar dat door een werknemer bij de werkgever is ingediend tegen de nieuwe functiebeschrijving dan wel het besluit tot afwijzing als bedoeld in Bijlage IV. onder A.3.1.6.

Artikel 2 Samenstelling

De IBC wordt gevormd door twee leden aan te wijzen door de directie van de instelling en twee leden aan te wijzen door de ondernemingsraad c.q. de werknemersvertegenwoordiging van de instelling en een door hen gezamenlijk aan te wijzen voorzitter. In de regel zullen de leden van de IBC werknemer zijn vanuit de instelling; in overleg kan worden besloten niet-werknemers op te nemen.

Artikel 3 Werkwijze

1. De IBC bevestigt terstond aan de werkgever de ontvangst van de adviesaanvraag van de werkgever, het bezwaarschrift van de werknemer en de daarop betrekking hebbende bescheiden. Een afschrift van deze bevestiging gaat naar de werknemer.

2. Desgevraagd door de IBC leggen de werkgever, respectievelijk de werknemer de overige door IBC terzake relevant geachte bescheiden over. Deze bescheiden worden tevens aan de wederpartij gezonden.

3. Vervolgens hoort de IBC de werknemer en de werkgever(svertegenwoordiger). De werknemer kan



zich tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde. Dit gesprek vindt bij voorkeur plaats in aanwezigheid van zowel de werkgever als de werknemer.

4. Als de werknemer zich laat bijstaan door een derde komen de eventuele kosten hiervan voor rekening van de werknemer.

Artikel 4 Advies

1. De IBC adviseert de werkgever, indien door de werknemer een bezwaarschrift is ingediend in het kader van artikel 1, lid 2.

2. Binnen 30 dagen na ontvangst van de adviesaanvraag brengt de IBC schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan de werkgever en zendt een afschrift van dit advies aan de werknemer. In het advies worden ook de eventuele minderheidsstandpunten vermeld.

3. Het advies van de IBC is "zwaarwegend", indien de werkgever besluit het advies niet over te nemen moet hij dit voor de werknemer motiveren.

4. Indien de IBC de werkgever adviseert de herindelingsprocedure te doen laten aanvangen, naar aanleiding van een bezwaar van de werknemer tegen een afwijzing van het door de werknemer ingediende verzoek tot herindeling, dan is de werkgever daartoe gehouden.

5. Indien de IBC een bezwaar afwijst, dan dient de werknemer, die in de procedure niet ondersteund wordt door één van de bij deze cao aangesloten werknemersorganisaties, de door de werkgever gemaakte kosten, via een vast bedrag van € 150 aan de werkgever te vergoeden.

Artikel 5 Rol ondernemingsraad

De instelling kan met instemming van de ondernemingsraad:
* van de in artikel 2 genoemde samenstelling van de IBC afwijken;
* dit reglement wijzigen en/of aanvullen.

C Reglement Landelijke Bezwaren Commissie (LBC)

Artikel 1 Taak

De Landelijke Bezwaren Commissie FWG, hierna te noemen LBC, heeft tot taak een oordeel te geven over de waardering en/of de indeling van een functie indien na het doorlopen van de procedure binnen de instelling hierover nog een geschil blijft bestaan tussen de werknemer en de werkgever. De LBC is alleen toegankelijk indien de procedure binnen de instelling volledig is doorlopen en afgerond en indien het bezwaar schriftelijk wordt ingediend door de werknemer bij de LBC binnen 60 dagen nadat de werkgever het indelingsbesluit aan de werknemer schriftelijk heeft bekend gemaakt.

Artikel 2 Ontvankelijkheid

1. Een bezwaar is ontvankelijk, indien het bezwaar tot de competentie van de LBC behoort als bedoeld in artikel 1 en voldaan is aan het gestelde in lid 2 en artikel 3 lid 1.

2. Een bezwaarschrift dient onderbouwd te zijn met de volgende documenten:
   a. de vastgestelde functiebeschrijving;
   b. het indelingsbesluit van de werkgever (waardering en indeling);
   c. het bezwaarschrift intern;
   d. de uitgewisselde documenten van de IBC-procedure;
   e. het advies van de IBC;
   f. het voor bezwaar vatbare indelingsbesluit van de werkgever na de IBC-procedure;
   g. het bezwaarschrift voor de LBC.

3. Een ingediend voorlopig bezwaarschrift kan door de LBC niet-ontvankelijk worden verklaard, mits de indiener de gelegenheid heeft gehad het verzuim te herstellen binnen een door de LBC gestelde termijn.

Artikel 3 Griffiekosten

1. De klager moet bij het indienen van het bezwaarschrift griffiekosten voldoen ad € 136.

2. De behandelkosten bedragen bij een standaardprocedure € 454.

3. In het geval de LBC besluit geschilpartijen te horen kan een bedrag in rekening worden gebracht. In het geval de LBC besluit extern advies of informatie te vragen, dan worden de kosten daarvan in rekening gebracht.

4. Indien de LBC besluit tot afwijking van de standaardprocedure worden de geschilpartijen hierover en over de met de afwijkende behandeling samenhangende kosten vooraf geïnformeerd.

5. De kosten worden na afloop van de behandeling van het bezwaarschrift in rekening gebracht bij de in het ongelijk gestelde partij. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld ontvangt hij de griffiekosten retour en worden deze kosten bij de werkgever in rekening gebracht.

6. Indien een bezwaarschrift niet ontvankelijk wordt verklaard, zendt de secretaris de ontvangen documenten retour.
   De griffiekosten worden niet aan de klager gerestitueerd.

Artikel 4 Uitspraak

De LBC doet – zo mogelijk binnen 60 dagen nadat het bezwaar in behandeling is genomen – een bindende uitspraak.

Artikel 5 Reglement

Samenstelling, werkwijze en financiering van de LBC is nader geregeld in een tussen cao-partijen geldend reglement.
Een exemplaar van dit reglement wordt bij indiening van het bezwaarschrift aan de beide geschilpartijen toegezonden.

D Kwaliteitseisen te stellen aan functiebeschrijvingen en de wijze van het beschrijven van functies

1. Vooraf

Voor het toepassen van FWG 3.0 is het nodig dat de werkgever de van toepassing zijnde functiebeschrijvingen vaststelt. De werknemer kan wanneer hij het niet eens is met zijn functiebeschrijving bij de interne bezwarencommissie (IBC) bezwaar maken; deze commissie adviseert vervolgens de werkgever. De functiebeschrijvingen moeten een goed beeld geven van de op het moment van beschrijven binnen de organisatie/binnen het organisatiedeel uitgeoefende functies. Belangrijk daarbij is dat functies weliswaar op zich staande samenvoegingen van taken en verantwoordelijkheden zijn, maar doordat ze in organisatorisch verband worden uitgeoefend sterk aan elkaar zijn gerelateerd/sterk van elkaar afhankelijk zijn. Het is daarom zinvol de functies binnen een organisatorische eenheid op soortgelijke wijze en in onderlinge samenhang te beschrijven.

2. Inhoud

De functiebeschrijving moet informatie bevatten over:
a. plaats:
   het is aanbevelenswaardig om uit te gaan van de doelstelling van de instelling en de daarvan afgeleide doelstelling van de organisatorische eenheid. Vandaar uit kan dan de functie gepositioneerd worden. In de functiebeschrijving kan tevens de doelstelling van de organisatorische eenheid en/of de functie worden geven.
   Indien dit een toevoeging is aan/of indien dit wenselijk is voor het beeld van de functie kan de aard, de frequentie en de doelstelling van de contacten worden weergegeven. Opsommingen hoeven niet te worden gegeven.
b. functie-inhoud:
   de functie-inhoud moet duidelijk en volledig omschreven worden. Dit hoeft echter niet te leiden tot eindeloze opsommingen. Nadrukkelijk moet worden vermeld dat de beschrijving de actuele situatie (IST-situatie) moet weergeven.
c. relevante toelichting ten aanzien van de waarderingsgezichtspunten:
   FWG is gebaseerd op een analytische puntenmethode die een veelheid van aspecten binnen een functie waardeert.
   De aspecten zijn gegroepeerd in de volgende gezichtspunten:
   * Kennis;
   * Zelfstandigheid;
   * Sociale Vaardigheden;
   * Risico’s Verantwoordelijkheden en Invloed;
   * Uitdrukkingsvaardigheid;



* Bewegingsvaardigheid;
* Oplettendheid;
* Overige functie-eisen;
* Inconveniënten.

3. Kwaliteitseisen

Een functiebeschrijving moet kort en helder de actuele lokale situatie weergegeven. De set functiebeschrijvingen van de organisatorische eenheid (team, unit, afdeling, dienst, sector etc.) moet een volledig beeld geven van de activiteiten van de organisatorische eenheid inclusief de werkverdeling daarbinnen.

4. Relatie functie - functionaris

Zeker in de gezondheidszorg is er bij zeer veel functies een grote relatie tussen de functie en datgene wat de functionaris in zich heeft. Meer dan wellicht buiten de zorgsector het geval is, kan de functievervuller de functie en het resultaat van het functioneren
mede bepalen. Functiewaardering blijft gericht op het waarderen van de functie in organisatorisch verband. Dit wil zeggen dat daar waar de persoonlijke invloed op de functie groot wordt er een spanningsveld gaat ontstaan tussen datgene wat de organisatie in de functie onderbrengt en datgene wat de functionaris realiseert.

5. Wie stelt de functiebeschrijving op?

De werkgever laat de functiebeschrijving opstellen. De werkgever kan dat laten doen door de leidinggevende, door een P&O-medewerker of door de functievervuller. Ook een combinatie is denkbaar; de leidinggevende van de organisatorische eenheid kan bijvoorbeeld de plaats en de doelstelling vaststellen, de functievervuller kan hetzij de aanzet geven voor, hetzij het deel invullen van de taken/resultaten en de afdeling P&O kan bijvoorbeeld de relevante functie-eisen formuleren. De functiebeschrijving moet worden gedateerd en formeel worden vastgesteld. Het formeel vaststellen vindt plaats door of namens de directie waarbij het aanbevelenswaardig is dat de functievervuller(s) akkoord gaat/gaan. Dit is echter geen vereiste.

E Model functiebeschrijving

Dit model geeft weer hoe de functiebeschrijving kan worden vormgegeven. De werkgever is echter vrij dit naar eigen inzicht aan te passen, waarbij hij zich houdt aan de door cao-partijen geformuleerde kwaliteitseisen.
Voorblad
Naam ..... instelling
Eventueel adres ..... LOGO instelling
Naam organisatorische eenheid
Functienaam ..... Naam functionaris
Naam ..... opsteller
Datum
Akkoord werknemer ..... ja/nee
Vastgesteld door/namens directie .....
..... (naam plus functie)
Datum .....
Codes, archiefnummers, functienummers etc. kunnen worden toegevoegd.

A. Plaats in de organisatie

1. Doelstelling organisatorische eenheid
   Indien deze eenheid deel uitmaakt van een groter geheel kan ook daarvan de doelstelling worden weergegeven
2. Plaats van de functie binnen de organisatorische eenheid.
   Hierbij kan worden aangegeven van wie de functionaris hiërarchisch en/of functioneel leiding ontvangt, aan wie de functionaris hiërarchisch leiding geeft en/of aan wie de functionaris functioneel leiding geeft.
3. Doelstelling van de functie.
4. Indien verhelderend/toegevoegd: de aard, de frequentie en de doelstelling van de contacten.

B. Functie-inhoud

De werkgever bepaalt de indeling van de functiebeschrijving.

Het is daarbij aanbevelingswaardig de functies binnen een organisatorische eenheid op identieke wijze te beschrijven.
De taken die verricht worden dienen te worden beschreven.
Door een logische weergave van de taken ontstaat een beeld van de bereikte resultaten. Deze methode van beschrijven sluit het best aan bij de in het FWG 3.0 systeem opgenomen ijkfuncties. Het beschrijven van de resultaten is ook een mogelijkheid, zo ontstaat een beeld van hoe de functionaris actief is en waarvoor hij/zij verantwoordelijk is.
Een derde mogelijkheid is het beschrijven van de verantwoordelijkheden die naar de functionaris zijn gedelegeerd. Bij deze variant is het veelal moeilijker een beeld te vormen van de activiteiten en de resultaten. Hierdoor is deze mogelijkheid waarschijnlijk alleen toepasbaar in die situaties waarbij de wijze waarop de verantwoordelijkheden worden gerealiseerd overduidelijk is of van zeer ondergeschikt belang voor het bepalen van het niveau van de functie. Mede afhankelijk van de keuze die de werkgever hier maakt, komt er meer of minder nadruk op de toelichting.

C. Relevante toelichting t.a.v. waarderingsgezichtspunten

Het vernieuwde FWG-systeem is gebaseerd op een analytische puntenmethode. Hoewel deze punten methode slechts door specialisten van FWG CV wordt gehanteerd, is het voor de niveaubepaling binnen de instelling noodzakelijk om de relevante zaken ten aanzien van de waarderingsgezichtspunten toe te lichten.
Om uitputtende opsommingen te voorkomen kunnen de zeer voor de hand liggende zaken, logischerwijs volgend uit de functienaam, de doelstelling of de omschrijving van taken, resultaten of verantwoordelijkheden, achterwege blijven.

1. Kennis

Kennis betreft de voor functie-uitoefening benodigde theoretische en praktische kennis. De achtergrondkennis welke noodzakelijk is voor het kennen en begrijpen van feiten en gegevens en/of om verbanden te leggen daartussen is eveneens van belang. Uiteraard spelen algemene kennis/ontwikkeling en vakkennis een rol. Daarnaast is het van belang welke kennis noodzakelijk is van andere vakwerkgebieden en in welke mate deze kennis zich ontwikkelen moet. Diploma's en opleidingen zijn in deze slechts indicatief aangezien daarbij bezien moet worden welk deel van de daarbij verworven kennis en kunde gebruikt wordt in de functie en wat daaraan op andere wijze is toegevoegd.

2. Zelfstandigheid

Zelfstandigheid betreft de mate waarin in de functie problemen moeten worden opgelost alsmede de wijze waarop dat gebeurt. De aan een functionaris in de functie toegestane vrijheden en bevoegdheden, de opgedragen verantwoordelijkheden,
de complexiteit van de problematiek, het aantal mogelijke oplossingen en de wijze waarop het werk is georganiseerd spelen daarbij een rol. Daarnaast wordt het vermogen tot probleemoplossing bepaald door beoordelingsvermogen, organisatievermogen, vindingrijkheid, creativiteit en besluitvaardigheid.
De zelfstandigheid wordt beperkt door de gebondenheid aan al dan niet expliciet geformuleerde richtlijnen, voorschriften, procedures, handleidingen, routines, protocollen etc. De mogelijke terugval op leidinggevenden of anderen en/of de mate van steun/toezicht en/of controle achteraf werkt eveneens beperkend.
Het niet lijfelijk aanwezig zijn van een leidinggevende of vraagbaak werkt slechts verhogend indien de terugval niet via communicatiemiddelen en/of genoemde richtlijnen etc. gerealiseerd kan worden.

3. Sociale Vaardigheden

Sociale vaardigheden betreffen de eisen die vanuit de functie worden gesteld in verband met de uit de functie voorkomende interne en externe contacten gericht op het realiseren van de zorgdoelstelling maar ook eisen die betrekking hebben op het functioneren binnen de organisatie. In een aantal gevallen betreft dit ook het laten functioneren van (een deel van) de organisatie.
Van belang zijn de voor de functie noodzakelijke vaardigheden om effectieve en doelgerichte relaties tussen (groepen van) mensen op te bouwen en te onderhouden alsmede de intensiteit en de doelstelling van deze relaties. Daarnaast zijn de veelheid en de verscheidenheid van de contacten/relaties van belang alsmede de omstandigheden waaronder deze opgebouwd en/of onderhouden moeten worden.
Kennis van intermenselijke verhoudingen scoort, indien van toepassing binnen de functie, bij het gezichtspunt kennis. Het zich vooraf of tijdens de relatie beraden om moeilijkheden te voorkomen of op te lossen behoort tot zelfstandigheid.

4. Risico's, Verantwoordelijkheden en Invloed

Risico's betreft de materiële en/of immateriële schade die kan ontstaan ondanks dat functionaris zich tot het uiterste inspant om schade te voorkomen. Van belang zijn de hoogte van de schade en de frequentie waarin onvermijdbare risico's in relatie tot de gevraagde kwaliteit voorkomen. Verantwoordelijkheid betreft de formeel aan functionaris opgedragen verantwoordelijkheid met betrekking tot de realisatie van de zorgdoelstelling en/of de bedrijfsvoering van (een deel van) de instelling.
Invloed betreft de mate van invloed die functionaris vanuit de functie, direct of indirect heeft op de zorgdoelstelling en/of de bedrijfsvoering van (een deel van) de instelling.

5. Uitdrukkingsvaardigheid

Uitdrukkingsvaardigheid betreft de uit de functie voortvloeiende vereisten ten aanzien van mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid in de eigen en/of vreemde talen. Noodzakelijke doel bewuste non-verbale communicatievaardigheid is van belang indien mondeling en/of schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid onvoldoende middelen zijn om communicatie tot stand te brengen.

6. Bewegingsvaardigheid

Bewegingsvaardigheid betreft de uit de functie voortvloeiende vereisten om bewegingspatronen, die door training zijn te leren, te beheersen. Zowel bewegingspatronen in technische zin (het bedienen van machines) als in manuele zin (massage) en/of het besturen van voertuigen zijn van belang indien dit frequent in de functie voorkomt. Het kennen van de bewegingspatronen scoort bij Kennis, de mogelijke risico's bij onjuist handelen scoren bij Risico's, Verantwoordelijkheden en Invloed.

7. Oplettendheid

Oplettendheid betreft de mate waarin aandacht en opmerkzaamheid in het werk moeten worden opgebracht. Naast de duur en de frequentie spelen daarbij ook de hoeveelheid gelijktijdig optredende factoren, de aard en de snelheid van opeenvolging van deze factoren een rol. Tevens is van belang de verlangde mate van zekerheid dat niets over het hoofd wordt gezien, naast de oplettendheid bemoeilijkende factoren zoals rust of onrust in de werkomgeving en/of de monotonie c.q. de hectiek in de functie.

8. Overige functie-eisen

Specifieke eisen te stellen aan persoonlijke eigenschappen betreft de uit de functie voortvloeiende eisen ten aanzien van zaken als hygiëne, ordelijkheid, geduld, doorzettingsvermogen, eerlijkheid, objectiviteit, geheimhouding etc.

9. Inconveniënten

Inconveniënten betreft de bezwarende werkomstandigheden, de fysieke en/of de psychische belasting en de mate waarin de functionaris als persoon risico's op letsel loopt. Bezwarende omstandigheden ontstaan door frequent of langdurig werken onder slechte omstandigheden (stof, rook, lawaai) en/of met gevaarlijke of onaangename materialen.
Fysieke belasting treedt op door het frequent of langdurig moeten leveren van krachtsinspanning of door werken in een onnatuurlijke houding.
Psychische belasting treedt op door het geconfronteerd worden met lijden en leed en/of door het moeten realiseren van taken onder extern opgelegde tijdsdruk of onder zakelijke spanning. Persoonlijk risico betreft de frequentie en de mate waarin de functionaris risico's loopt op tijdelijk of blijvend letsel, hoewel hij/zij risicomijdend werkt volgens voorschriften en gebruik maakt van beschermende hulpmiddelen.

V. H7 Bijlage B: Salarisschalen per functiegroep, niveau 01-07-2015#

Functiegroep 10

aanloopschaal 09		Euro	funct.schaal 10a		Euro	funct.schaal 10b		Euro
0	b[1]	1389	0	4	1507	4	8	1676
1	3	1450	1	5	1562	5	9	1720
			2	6	1593	6	10	1768
			3	7	1635	7	11	1822



aanloopschaal 09		Euro	funct.schaal 10a		Euro	funct.schaal 10b		Euro
						8	12	1878

[1] = zonodig het wettelijk minimum (jeugd)loon toekennen.

Functiegroep 15

aanloopschaal 14		Euro	funct.schaal 15a		Euro	funct.schaal 15b		Euro
0	2[1]	1424	0	5	1562	5	10	1768
1	3	1450	1	6	1593	6	11	1822
2	4	1507	2	7	1635	7	12	1878
			3	8	1676	8	13	1941
			4	9	1720	9	14	2005

[1] = zonodig het wettelijk minimum (jeugd)loon toekennen.

Functiegroep 20

aanloopschaal 19		Euro	funct.schaal 20a		Euro	funct.schaal 20b		Euro
0	3	1450	0	6	1593	5	11	1822
1	4	1507	1	7	1635	6	12	1878
2	5	1562	2	8	1676	7	13	1941
			3	9	1720	8	14	2005
			4	10	1768	9	15	2064
						10	16	2131

Functiegroep 25

aanloopschaal 24		Euro	funct.schaal 25a		Euro	funct.schaal 25b		Euro
0	4	1507	0	7	1635	5	13	1941
1	5	1562	1	9	1720	6	14	2005
2	6	1593	2	10	1768	7	15	2064
			3	11	1822	8	16	2131
			4	12	1878	9	17	2185
						10	18	2249

Functiegroep 30

aanloopschaal 29		Euro	funct.schaal 30a		Euro	funct.schaal 30b		Euro
0	6	1593	0	8	1676	5	15	2064
1	7	1635	1	10	1768	6	16	2131
			2	12	1878	7	17	2185
			3	13	1941	8	18	2249
			4	14	2005	9	19	2309
						10	20	2370

Functiegroep 35

aanloopschaal 34		Euro	funct.schaal 35a		Euro	funct.schaal 35b		Euro
0	8	1676	0	10	1768	5	17	2185
1	9	1720	1	12	1878	6	18	2249
			2	14	2005	7	19	2309
			3	15	2064	8	20	2370
			4	16	2131	9	21	2431
						10	22	2492

Functiegroep 40

aanloopschaal 39		Euro	funct.schaal 40a		Euro	funct.schaal 40b		Euro
0	10	1768	0	12	1878	6	20	2370
1	11	1822	1	14	2005	7	21	2431



aanloopschaal 39		Euro	funct.schaal 40a		Euro	funct.schaal 40b		Euro
			2	16	2131	8	22	2492
			3	17	2185	9	23	2554
			4	18	2249	10	24	2616
			5	19	2309	11	25	2679
						12	26	2746

Functiegroep 45

aanloopschaal 44		Euro	funct.schaal 45a		Euro	funct.schaal 45b		Euro
0	10	1768	0	16	2131	6	24	2616
1	12	1878	1	18	2249	7	25	2679
2	14	2005	2	20	2370	8	26	2746
			3	21	2431	9	27	2814
			4	22	2492	10	28	2873
			5	23	2554	11	29	2941
						12	30	3007

Functiegroep 50

aanloopschaal 49		Euro	funct.schaal 50a		Euro	funct.schaal 50b		Euro
0	14	2005	0	21	2431	6	30	3007
1	16	2131	1	23	2554	7	31	3070
2	18	2249	2	25	2679	8	32	3133
3	20	2370	3	27	2814	9	33	3198
			4	28	2873	10	34	3264
			5	29	2941	11	35	3325

Functiegroep 55

aanloopschaal 54		Euro	funct.schaal 55a		Euro	funct.schaal 55b		Euro
0	19	2309	0	26	2746	6	36	3388
1	21	2431	1	28	2873	7	37	3458
2	23	2554	2	30	3007	8	38	3530
3	25	2679	3	32	3133	9	39	3601
			4	34	3264	10	40	3664
			5	35	3325	11	41	3735

Functiegroep 60

aanloopschaal 59		Euro	funct.schaal 60a		Euro	funct.schaal 60b		Euro
0	25	2679	0	32	3133	5	42	3803
1	27	2814	1	34	3264	6	44	3936
2	29	2941	2	36	3388	7	45	3995
3	31	3070	3	38	3530	8	46	4055
			4	40	3664	9	47	4117
						10	48	4177

Functiegroep 65

aanloopschaal 64		Euro	funct.schaal 65a		Euro	funct.schaal 65b		Euro
0	32	3133	0	40	3664	6	52	4424
1	34	3264	1	42	3803	7	54	4548
2	36	3388	2	44	3936	8	56	4672
3	38	3530	3	46	4055	9	57	4732
			4	48	4177	10	58	4793
			5	50	4301	11	59	4856
						12	60	4917



Functiegroep 70

aanloopschaal 69		Euro	funct.schaal 70a		Euro	funct.schaal 70b		Euro
0	42	3803	0	50	4301	6	66	5318
1	44	3936	1	53	4488	7	68	5472
2	46	4055	2	56	4672	8	70	5625
3	48	4177	3	59	4856	9	71	5702
			4	62	5040	10	72	5781
			5	64	5165	11	73	5858
						12	74	5935

Functiegroep 75

aanloopschaal 74		Euro	funct.schaal 75a		Euro	funct.schaal 75b		Euro
0	54	4548	0	62	5040	7	80	6424
1	56	4672	1	65	5240	8	82	6597
2	58	4793	2	68	5472	9	83	6682
3	60	4917	3	71	5702	10	84	6769
			4	74	5935	11	85	6869
			5	76	6090	12	86	6972
			6	78	6252	13	87	7071
						14	88	7173

Functiegroep 80

aanloopschaal 79		Euro	funct.schaal 80a		Euro	funct.schaal 80b		Euro
0	66	5318	0	74	5935	7	92	7576
1	68	5472	1	77	6166	8	94	7779
2	70	5625	2	80	6424	9	95	7880
3	72	5781	3	83	6682	10	96	7982
			4	86	6972	11	97	8083
			5	88	7173	12	98	8184
			6	90	7374	13	99	8287
						14	100	8388

Salarisschaal Medisch Specialisten per 01-07-2015

trede	Euro
0	4808
1	5408
2	6007
3	6604
4	7205
5	7804
6	8402

* zo nodig het wettelijk minimum loon toepassen
Bedragen per maand in euro's op basis van een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.

Het salaris van de werknemer met een van de voltijdarbeidsduur, van gemiddeld 36 uur per week, afwijkend dienstverband wordt vastgesteld naar rato van het bedrag behorende bij het op die werknemer van toepassing zijnde inpassingstabelnummer

CAO GGZ 2015-2017 Salarisschalen per functiegroep, niveau 01-07-2016#

Functiegroep 10

aanloopschaal 09		Euro	funct.schaal 10a		Euro	funct.schaal 10b		Euro
0	b[1]	1407	0	4	1526	4	8	1697
1	3	1468	1	5	1582	5	9	1741
			2	6	1612	6	10	1790



aanloopschaal 09		Euro	funct.schaal 10a		Euro	funct.schaal 10b		Euro
			3	7	1655	7	11	1844
						8	12	1902

[1] = zonodig het wettelijk minimum (jeugd)loon toekennen.

Functiegroep 15

aanloopschaal 14		Euro	funct.schaal 15a		Euro	funct.schaal 15b		Euro
0	2[1]	1442	0	5	1582	5	10	1790
1	3	1468	1	6	1612	6	11	1844
2	4	1526	2	7	1655	7	12	1902
			3	8	1697	8	13	1966
			4	9	1741	9	14	2030

[1] = zonodig het wettelijk minimum (jeugd)loon toekennen.

Functiegroep 20

aanloopschaal 19		Euro	funct.schaal 20a		Euro	funct.schaal 20b		Euro
0	3	1468	0	6	1612	5	11	1844
1	4	1526	1	7	1655	6	12	1902
2	5	1582	2	8	1697	7	13	1966
			3	9	1741	8	14	2030
			4	10	1790	9	15	2090
						10	16	2158

Functiegroep 25

aanloopschaal 24		Euro	funct.schaal 25a		Euro	funct.schaal 25b		Euro
0	4	1526	0	7	1655	5	13	1966
1	5	1582	1	9	1741	6	14	2030
2	6	1612	2	10	1790	7	15	2090
			3	11	1844	8	16	2158
			4	12	1902	9	17	2212
						10	18	2277

Functiegroep 30

aanloopschaal 29		Euro	funct.schaal 30a		Euro	funct.schaal 30b		Euro
0	6	1612	0	8	1697	5	15	2090
1	7	1655	1	10	1790	6	16	2158
			2	12	1902	7	17	2212
			3	13	1966	8	18	2277
			4	14	2030	9	19	2337
						10	20	2400

Functiegroep 35

aanloopschaal 34		Euro	funct.schaal 35a		Euro	funct.schaal 35b		Euro
0	8	1697	0	10	1790	5	17	2212
1	9	1741	1	12	1902	6	18	2277
			2	14	2030	7	19	2337
			3	15	2090	8	20	2400
			4	16	2158	9	21	2462
						10	22	2524

Functiegroep 40

aanloopschaal 39		Euro	funct.schaal 40a		Euro	funct.schaal 40b		Euro
0	10	1790	0	12	1902	6	20	2400



aanloopschaal 39		Euro	funct.schaal 40a		Euro	funct.schaal 40b		Euro
1	11	1844	1	14	2030	7	21	2462
			2	16	2158	8	22	2524
			3	17	2212	9	23	2586
			4	18	2277	10	24	2649
			5	19	2337	11	25	2713
						12	26	2780

Functiegroep 45

aanloopschaal 44		Euro	funct.schaal 45a		Euro	funct.schaal 45b		Euro
0	10	1790	0	16	2158	6	24	2649
1	12	1902	1	18	2277	7	25	2713
2	14	2030	2	20	2400	8	26	2780
			3	21	2462	9	27	2849
			4	22	2524	10	28	2909
			5	23	2586	11	29	2978
						12	30	3045

Functiegroep 50

aanloopschaal 49		Euro	funct.schaal 50a		Euro	funct.schaal 50b		Euro
0	14	2030	0	21	2462	6	30	3045
1	16	2158	1	23	2586	7	31	3108
2	18	2277	2	25	2713	8	32	3172
3	20	2400	3	27	2849	9	33	3238
			4	28	2909	10	34	3305
			5	29	2978	11	35	3367

Functiegroep 55

aanloopschaal 54		Euro	funct.schaal 55a		Euro	funct.schaal 55b		Euro
0	19	2337	0	26	2780	6	36	3430
1	21	2462	1	28	2909	7	37	3501
2	23	2586	2	30	3045	8	38	3574
3	25	2713	3	32	3172	9	39	3646
			4	34	3305	10	40	3710
			5	35	3367	11	41	3781

Functiegroep 60

aanloopschaal 59		Euro	funct.schaal 60a		Euro	funct.schaal 60b		Euro
0	25	2713	0	32	3172	5	42	3850
1	27	2849	1	34	3305	6	44	3985
2	29	2978	2	36	3430	7	45	4045
3	31	3108	3	38	3574	8	46	4106
			4	40	3710	9	47	4169
						10	48	4230

Functiegroep 65

aanloopschaal 64		Euro	funct.schaal 65a		Euro	funct.schaal 65b		Euro
0	32	3172	0	40	3710	6	52	4479
1	34	3305	1	42	3850	7	54	4604
2	36	3430	2	44	3985	8	56	4730
3	38	3574	3	46	4106	9	57	4791
			4	48	4230	10	58	4853
			5	50	4355	11	59	4917
						12	60	4978



Functiegroep 70

aanloopschaal 69		Euro	funct.schaal 70a		Euro	funct.schaal 70b		Euro
0	42	3850	0	50	4355	6	66	5384
1	44	3985	1	53	4544	7	68	5540
2	46	4106	2	56	4730	8	70	5696
3	48	4230	3	59	4917	9	71	5774
			4	62	5103	10	72	5853
			5	64	5229	11	73	5931
						12	74	6009

Functiegroep 75

aanloopschaal 74		Euro	funct.schaal 75a		Euro	funct.schaal 75b		Euro
0	54	4604	0	62	5103	7	80	6504
1	56	4730	1	65	5306	8	82	6679
2	58	4853	2	68	5540	9	83	6765
3	60	4978	3	71	5774	10	84	6853
			4	74	6009	11	85	6955
			5	76	6166	12	86	7059
			6	78	6330	13	87	7160
						14	88	7263

Functiegroep 80

aanloopschaal 79		Euro	funct.schaal 80a		Euro	funct.schaal 80b		Euro
0	66	5384	0	74	6009	7	92	7670
1	68	5540	1	77	6243	8	94	7876
2	70	5696	2	80	6504	9	95	7979
3	72	5853	3	83	6765	10	96	8082
			4	86	7059	11	97	8184
			5	88	7263	12	98	8286
			6	90	7466	13	99	8390
						14	100	8493

Salarisschaal Medisch Specialisten per 01-07-2016

trede	Euro
0	4868
1	5475
2	6082
3	6687
4	7295
5	7901
6	8507

Bedragen per maand in euro's op basis van een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.

Het salaris van de werknemer met een van de voltijdarbeidsduur, van gemiddeld 36 uur per week, afwijkend dienstverband wordt vastgesteld naar rato van het bedrag behorende bij het op die werknemer van toepassing zijnde inpassingstabelnummer.

VI. H7 Bijlage C: Inpassingstabel

CAO GGZ 2015-2017, inpassingstabel niveau 01-07-2016

	Euro		Euro
1[1]	1398	51	4363
2[1]	1424	52	4424
3	1450	53	4488
4	1507	54	4548



	Euro		Euro
5	1562	55	4609
6	1593	56	4672
7	1635	57	4732
8	1676	58	4793
9	1720	59	4856
10	1768	60	4917
11	1822	61	4978
12	1878	62	5040
13	1941	63	5101
14	2005	64	5165
15	2064	65	5240
16	2131	66	5318
17	2185	67	5394
18	2249	68	5472
19	2309	69	5549
20	2370	70	5625
21	2431	71	5702
22	2492	72	5781
23	2554	73	5858
24	2616	74	5935
25	2679	75	6012
26	2746	76	6090
27	2814	77	6166
28	2873	78	6252
29	2941	79	6339
30	3007	80	6424
31	3070	81	6511
32	3133	82	6597
33	3198	83	6682
34	3264	84	6769
35	3325	85	6869
36	3388	86	6972
37	3458	87	7071
38	3530	88	7173
39	3601	89	7273
40	3664	90	7374
41	3735	91	7474
42	3803	92	7576
43	3871	93	7677
44	3936	94	7779
45	3995	95	7880
46	4055	96	7982
47	4117	97	8083
48	4177	98	8184
49	4239	99	8287
50	4301	100	8388

[1] wettelijk minimum(jeugd)loon toekennen

	Euro		Euro
1[1]	1415	51	4418
2[1]	1442	52	4479
3	1468	53	4544
4	1526	54	4604
5	1582	55	4666
6	1612	56	4730
7	1655	57	4791
8	1697	58	4853



	Euro		Euro
9	1741	59	4917
10	1790	60	4978
11	1844	61	5040
12	1902	62	5103
13	1966	63	5165
14	2030	64	5229
15	2090	65	5306
16	2158	66	5384
17	2212	67	5462
18	2277	68	5540
19	2337	69	5618
20	2400	70	5696
21	2462	71	5774
22	2524	72	5853
23	2586	73	5931
24	2649	74	6009
25	2713	75	6087
26	2780	76	6166
27	2849	77	6243
28	2909	78	6330
29	2978	79	6419
30	3045	80	6504
31	3108	81	6592
32	3172	82	6679
33	3238	83	6765
34	3305	84	6853
35	3367	85	6955
36	3430	86	7059
37	3501	87	7160
38	3574	88	7263
39	3646	89	7364
40	3710	90	7466
41	3781	91	7568
42	3850	92	7670
43	3920	93	7773
44	3985	94	7876
45	4045	95	7979
46	4106	96	8082
47	4169	97	8184
48	4230	98	8286
49	4292	99	8390
50	4355	100	8493

[1] zonodig wettelijk minimum(jeugd)loon toepassen

VII. H7 Bijlage D: Functieprofielen en complementaire bijdragen

Functieprofiel medisch specialist

Het functieprofiel medisch specialist is een algemene omschrijving van de functie medisch specialist, die op instellingsniveau kan worden uitgewerkt in een functiebeschrijving.

Functiekenmerken

De medisch specialist is werkzaam binnen de kaders door de Raad van Bestuur/directie gesteld met inachtneming van de eigen professionele verantwoordelijkheid voor het medisch specialistisch handelen. Het omvat onder andere het diagnosticeren, behandelen en adviseren over de behandeling en/of alle andere verrichtingen ten behoeve van patiënten. Daarnaast het toezien op het (laten) verrichten van onderzoek, diagnostiek en behandeling. Afstemmen van (multidisciplinaire) vormen van zorg die door andere beroepsbeoefenaren in de gezondheidszorg worden verstrekt en complementair zijn aan de gegeven en/of te geven behandeling(en).



Binnen de vigerende afspraken binnen de instelling en binnen de vigerende professionele standaard dient een doeltreffende, doelmatige en patiëntgerichte (multidisciplinaire) zorg te worden verleend.

Complementaire bijdrage medisch specialist Manager I, Manager II en Opleidingsverantwoordelijke
Teneinde te bepalen of een medisch specialist voor een complementaire toeslag voor managementtaken of opleidingstaken in aanmerking komt, zijn algemene organieke functieprofielen opgesteld. Deze functieprofielen kunnen op instellingsniveau op basis van de plaatselijke situatie worden verfijnd. Uitgangspunt vormen de werkzaamheden vanuit het voor de medisch specialist geldende functieprofiel en de geldende functiebeschrijving.

Differentiatie functieprofiel medisch specialist

Een onderscheid wordt gemaakt tussen 2 typen van de medisch specialist manager: de medisch specialist Manager I en de medisch specialist Manager II, en de medisch specialist Opleidingsverantwoordelijke.

1. Medisch specialist Manager I

De functie medisch specialist Manager I komt alleen voor in grote instellingen in de vorm van divisiemanager of divisiedirecteur. Hierbij is sprake van leiding geven over meerdere afdelingen of clusters. De medisch specialist Manager I participeert in het strategische planningsproces van de organisatie, integreert de zorgdoelstellingen en de eisen/behoeften inzake allocatie en benutting van middelen en is verantwoordelijk voor maximalisatie van middelengebruik en de realisatie van zorgdoelstellingen onder verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur.
Impact van de functie: heeft ten aanzien van de divisie een essentiële invloed op de vaststelling van zorgen bedrijfseconomische doelen.

2. Medisch specialist Manager II

De functie medisch specialist Manager II komt vooral voor in de vorm van cluster- of afdelingshoofd. De medisch specialist Manager II formuleert de aard, omvang en kwaliteit van zorg voor een cluster of afdeling van de organisatie. Stuurt op optimale zorgverlening binnen de gegeven budgettaire kaders.
Impact van de functie: bewaakt de vastgestelde eisen inzake zorgkwaliteit en rapporteert ter zake aan de directie, Raad van Bestuur, de divisiedirecteur of divisiemanager. Wordt aangesproken op de realisatie van zorgdoelstellingen alsmede op de kwaliteit van zorg.

3. Opleidingsverantwoordelijke

De functie medisch specialist Opleidingsverantwoordelijke komt voor in de vorm van opleider in de zin van het inrichten en geven van opleiding binnen het medische specialisme om, uitgaande van de opleidingseisen van het CGS (College Geneeskundige Specialismen) met betrekking tot dit medische specialisme, de arts in opleiding tot specialist (AIOS) de vereiste kwalificaties te doen behalen die noodzakelijk zijn voor de erkenning als medisch specialist.
De werkzaamheden kunnen tevens betrekking hebben op het inrichten en leiding geven ten aanzien van de assistent in opleiding (AIO), een en ander conform daartoe gestelde (universitaire) vereisten. In het kader van de opleiding psychiatrie komen met ingang van 01-01-2005 alleen de opleiders in aanmerking, als bedoeld in het Besluit psychiatrie van het CGS onder hoofdstuk C onder C1, derhalve niet de stageopleiders als bedoeld onder C3.

Functiekenmerken

1. Opleidingsbeleid

Het vertalen van de eisen die het CGS (College Geneeskundige Specialismen) stelt aan een opleidingsprogramma voor het medische specialisme dat de inhoud van de opleiding vastlegt alsmede de condities waaronder de opleiding wordt gegeven. Het zorg dragen voor coördinatie en afstemming van andere relevante onderdelen van de opleiding dan wel de ondersteuning. Daartoe overleggen en afstemmen met de Raad van Bestuur/directie en de medisch specialisten van het (de) betreffende medische specialisme(n) en het CGS (College Geneeskundige Specialismen)) omtrent programmering en kwaliteit van de opleiding.

2. Uitvoering opleiding

Het vaststellen, vormgeven en geven van het patiënt- en niet-direct patiëntgebonden onderwijs, binnen de eisen van het CGS (College Geneeskundige Specialismen), teneinde te waarborgen dat de noodzakelijke kennis wordt overgedragen en vaardigheden worden ontwikkeld. Het in het kader van



de opleiding bewaken van de kwaliteit van de activiteiten van de in opleiding tot specialist zijnde artsen. Het maken van opleidingsafspraken met, het voeren van voortgangsgesprekken met en het toetsen van kennis en vaardigheden van de AIOS. Ten aanzien van de assistent in opleiding (AIO) kunnen mutatis mutandis vergelijkbare aspecten gelden.

VIII. H8 Bijlage A: Voorbeeld leerovereenkomst beroepsvoorbereidende periode

Ondergetekenden, ...
De Stichting/Vereniging .....
gevestigd te .....
(adres)
verder te noemen 'de instelling', ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door .....
en .....
wonende te .....
(adres) .....
geboren te .....
nationalieit .....
verder te noemen 'de leerling', verklaren een leerovereenkomst te hebben aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1

De leerling wordt toegelaten tot de opleiding .....
met ingang van .....

Artikel 2

De leerovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan voor de duur van de beroepsvoorbereidende periode. De duur van deze periode is ..... weken/maanden. (2)

Artikel 3

De leerling verbindt zich de opleiding gedurende deze periode te volgen, terwijl de instelling zich verplicht deze opleiding te geven of te doen geven met inachtneming van het bepaalde in de regeling met betrekking tot .....

Artikel 4

Gedurende de beroepsvoorbereidende periode zal geen betaling, vergoeding of verstrekking om niet worden gegeven. Leermiddelen worden in bruikleen verstrekt.
of
Gedurende de voorbereidende periode ontvangt de leerling conform CAO GGZ H 8 Leerlingen en werknemers die een opleiding volgen maandelijks een zakgeld. De aan het opleidingsinstituut te betalen lesgelden tijdens deze periode komen voor rekening van de instelling. Leermiddelen worden in bruikleen verstrekt. (3)

Artikel 5

Voldoet de leerling aan de door de instelling en/of het opleidingsinstituut gestelde opleidingseisen in de in artikel 2 genoemde voorbereidende periode, dan wordt een leer-/arbeidsovereenkomst aangegaan. (4)

Artikel 6

Geschillen over de opleiding worden – nadat eerst binnen 30 dagen na het optreden van een geschil volgens H5 Maatregelen en Geschillen, artikel 3, lid 1 kennis is gegeven dat er een geschil is – binnen 30 dagen na die kennisgeving schriftelijk voorgelegd aan een commissie van 3 personen, voorzover de opleidingsregelingen een dergelijke toetsing toelaten. Instelling en leerling wijzen binnen 30 dagen ieder een deskundige aan in deze commissie, waarna in onderling overleg door deze 2 deskundigen een derde persoon als voorzitter wordt aangewezen. De aldus aangewezen commissie doet zo mogelijk binnen 30 dagen een uitspraak die bindend is voor partijen. (5)
of
Ten aanzien van de regeling van geschillen terzake van de BBL-opleiding tot verpleegkundige (niveau 4) en de BBL opleiding tot verzorgende (IG) en van de duale opleiding tot verpleegkundige (niveau 5) is het bepaalde in de onderwijsovereenkomst/opleidingsovereenkomst tussen onderwijsinstelling en leerling van



toepassing.

Artikel 7

De leerling verklaart te hebben ontvangen:
* een door beide partijen ondertekend afschrift van deze leerovereenkomst;
* van het opleidingsinstituut een ondertekende onderwijsovereenkomst/opleidingsovereenkomst; (6)
* een beroepspraktijkvorming overeenkomst ten behoeve van de praktijkvorming in de voorbereidende periode. (7)

Artikel 8

De leerovereenkomst wordt beëindigd:
* door opzegging door de leerling;
* bij blijvende arbeidsongeschiktheid van de leerling;
* bij gebleken ongeschiktheid voor het beroep van

Regeling van bijzondere bedingen
Aldus overeengekomen en in drievoud opgemaakt en ondertekend te ..... de ..... 20 ..... (namens het opleidingsinstituut) (de leerling)
(namens de praktijkinstelling)
Op grond van artikel 1:234 van het Burgerlijk Wetboek dient voor het aangaan van een leerovereenkomst met een minderjarige (jonger dan achttien jaar) leerling, zijn of haar wettelijke vertegenwoordiger schriftelijk toestemming te geven.

Toelichting op de cijfers

(1) Als het tweede jaar van de duale opleiding tot verpleegkundige (niveau 5), in het verlengde van het eerste jaar, een overwegend theoretisch karakter draagt en er zijn stages in opgenomen, dan kan voor die periode een leerovereenkomst met de leerling worden aangegaan. Bovengenoemde periode kan in dit model aangemerkt worden als een voorbereidende periode conform H1 A Begripsbepalingen en werkingssfeer, 10 van deze cao.
(2) De BBL-opleidingen tot verpleegkundige (niveau 4) en tot verzorgende-IG starten met een voorbereidende periode van een aantal maanden (duur is afhankelijk van afspraken tussen instelling en opleidingsinstituut).
(3) Onder leermiddelen wordt verstaan: hulpmiddelen bij de studie, zoals boeken, schriften, schrijfmateriaal, e.d., die dienen ter ondersteuning van de opleiding. Over de vraag hoe lesgeld betaald wordt, moet geregeld worden of een vergoeding aan de leerling plaatsvindt of de instelling direct aan het opleidingsinstituut betaalt.
(4) De instellingen kunnen na de beroepsvoorbereidende periode met de leerlingen een leer-/arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd aangaan.
(5) Onder de woorden ‘geschillen terzake van de opleiding’ worden verstaan: geschillen over de vraag of de leerling aan de opleidingseisen voldoet, waarbij de beoordeling van de praktische werkzaamheden geacht wordt deel uit te maken van de opleidingsbeoordeling.
(6) Voor BBL-opleidingen vallend onder de werkingssfeer van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) geldt dat leerlingen bij een opleidingsinstituut zijn ingeschreven op grondslag van een onderwijsovereenkomst, waarin de rechten en plichten van beide partijen worden geregeld.
(7) Voor BBL-opleidingen vallend onder de werkingssfeer van de WEB geldt dat de perioden ten behoeve van de beroepspraktijkvorming deel uitmaken van een overeenkomst tussen het onderwijsinstituut, de leerling en de zorginstelling. Deze overeenkomst wordt mede ondertekend door het landelijk orgaan (OVDB) vanwege de opleidingserkenning van de instelling.

IX. H8 Bijlage B: Voorbeeld leer-/arbeidsovereenkomst

Ondergetekenden,
De Stichting/Vereniging ..... gevestigd te ..... verder te noemen ‘de werkgever’, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door .....
en .....
wonende ..... te
(adres) .....
geboren ..... te
nationaliteit .....
verder te noemen werknemer
verklaren hierbij een leer-/arbeidsovereenkomst onder de volgende voorwaarden te hebben aangegaan:



Artikel 1 Dienstverband

De werknemer treedt met ingang van in dienst van de werkgever.

Artikel 2 Verplichting werkgever en werknemer

Werkgever verplicht zich werknemer op te leiden of te doen opleiden tot ..... terwijl werknemer zich verplicht om de in het kader van de opleiding gegeven opdrachten uit te voeren, met inachtneming van de eigen verantwoordelijkheid. Een en ander met inachtneming van de bepalingen van het opleidingsreglement of de opleidingsovereenkomst voor de opleiding ..... zoals dit/die luidt of zal komen te luiden, en dat met deze arbeidsovereenkomst één geheel vormt.

Artikel 3 Aard van de overeenkomst

De overeenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd (1)/voor bepaalde tijd.

Artikel 4 Proeftijd

De eerste maand/eerste twee maand(en) na indiensttreding zal/ zullen gelden als de wettelijke proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 5 Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt maximaal gemiddeld 36 uur per week, te meten per praktijkleerjaar.

Artikel 6 Salaris

Het salaris bij indiensttreding bedraagt € bruto per maand volgens de schaal voor (2) volgens de regeling van Dit salaris zal overeenkomstig H7 B Salariëring, artikel 6 van de cao worden gewijzigd (als een schaal van toepassing is).
De eerste period1.ieke verhoging zal plaatsvinden op

1. Het salaris bij indiensttreding bedraagt op het niveau van € bruto per maand, volgens:
   a. De schaal voor opgenomen in H8 Leerlingen en werknemers die een opleiding volgen onder A van de cao. Dit salaris zal op de in deze schaal aangegeven tijdstippen worden verhoogd;
   of
   b. De aanloop- of de functionele schaal behorende bij FWG functiegroep , overeenkomstig het bepaalde in H8 Leerlingen/Werknemers die een opleiding volgen.

   Dit salaris zal na ieder jaar dat de opleiding heeft geduurd worden verhoogd.
   De eerste periodieke verhoging zal plaatsvinden op het gebruikelijke moment dan wel één jaar na de aanvang van de opleiding en wel op (3)

Artikel 7 Vakantie-uren

Het aantal vakantie-uren waarop de werknemer recht heeft, is ..... en bedraagt voor het lopende kalenderjaar .....

Artikel 9 Deelname ziektekostenregeling

De werknemer neemt wel/niet deel aan de Collectieve Ziektekostenregeling als bedoeld in H11 G Ziektekosten/IZZ van de cao.

Artikel 10 Opzegging/tussentijdse opzegging

De opzegtermijn bedraagt voor de werkgever ..... maand(en) en voor de werknemer ..... maand(en). (5)

Artikel 11 Geschillen

Geschillen terzake van de opleiding worden – nadat eerst binnen 30 dagen na het optreden van een geschil er kennis van is gegeven dat er een geschil bestaat (zie H5 Maatregelen en Geschillen artikel 3 lid 1) – binnen 30 dagen na die kennisgeving schriftelijk voorgelegd aan een commissie van drie personen, voor zover de opleidingsregelingen een dergelijke toetsing toelaten. Instelling en leerling wijzen binnen 30 dagen ieder een deskundige aan in deze commissie waarna in onderling overleg door deze twee deskundigen een derde persoon als voorzitter wordt aangewezen.
De aldus aangewezen commissie doet zo mogelijk binnen 30 dagen een voor partijen bindende uitspraak. (6)
of

Voor de regeling van geschillen over de duale opleiding tot verpleegkundige (niveau 4 en 5) en de BBL-opleiding tot verzorgende (IG) en de BBL-opleiding tot helpende is het bepaalde in de onderwijsovereenkomst/opleidingsovereenkomst tussen het onderwijsinstituut en de leerling van toepassing.

Artikel 12 De opleidingskosten

De tijdens de opleidingsduur te betalen les-/collegegelden komen voor rekening van de werkgever.
of
Voor de werknemer die de duale opleiding tot verpleegkundige (niveau 4 en 5) of de BBL-opleiding tot verzorgende (IG) of de BBL-opleiding tot helpende volgt, komt het door hem te betalen les-/collegegeld voor rekening van de werkgever. (7)

Artikel 13 Verhuizing

De werknemer zal wel/niet verhuizen naar het voor de instelling geldende woongebied.
of
De werknemer is verplicht te verhuizen naar het woongebied. of
De werknemer is verplicht te verhuizen naar het woongebied en wel naar een zodanige plaats als voor vervulling van de functie vereist is.

Artikel 14 Slotbepalingen

De collectieve arbeidsovereenkomst zoals deze luidt of zal komen te luiden en de krachtens die cao vastgestelde arbeidsvoorwaarden, vormen met deze leer-/arbeidsovereenkomst één geheel.

Artikel 15 Uitgereikte reglementen

De werknemer verklaart van de werkgever te hebben ontvangen:
2. een exemplaar van het reglement Ziektekostenregeling als bedoeld in H11 G Ziektekosten/IZZ van de cao;
3. een opleidingsovereenkomst of een exemplaar van het Opleidingsreglement inservice-opleidingen en verklaart akkoord te gaan met de inhoud van bovenvermelde regelingen zoals zij luiden of zullen komen te luiden, voor zover op hem van toepassing.

Artikel 16 Overig

Regeling van aangelegenheden, waarvoor de collectieve arbeidsovereenkomst geen bepalingen kent en die werkgever en werknemer toch wensen te regelen.
Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te ..... de ..... 20..... (werkgever) (werknemer)

Toelichting op de cijfers

(1) Invullen naar gelang er sprake is van een overeenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd.
(2) In dit artikel vindt onder B verwijzing plaats naar de schalen die in de H8 onder salariëring zijn vermeld.
(3) De mogelijkheid bestaat dat een praktijkleerjaar niet samenvalt met het 'schooljaar' van het opleidingsinstituut. In dat geval zal het tijdstip van de verhoging van het salaris nader aangegeven moeten worden.
(5) In de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd moet slechts dan een bepaling over opzegging worden opgenomen, als men deze overeenkomst tussentijds wenst te kunnen beëindigen.
(6) Onder de woorden 'geschillen terzake van de opleiding' worden verstaan: geschillen over de vraag of de leerling aan de opleidingseisen voldoet; de beoordeling van de praktische werkzaamheden maken deel uit van de opleidingsbeoordeling.
(7) Voor werknemers die de BBL-opleiding tot verpleegkundige (niveau 4) of de BBL-opleiding tot verzorgende (IG) of de BBL opleiding tot helpende of de duale opleiding tot verpleegkundige (niveau 5) volgen geldt dat, met uitzondering van de door de werkgever te betalen les-/collegegelden tijdens de opleidingsduur, een tegemoetkoming in reiskosten en kosten van leermiddelen afhankelijk is van het instellingsbeleid (Regeling studiekosten en verlof). Afhankelijk van dit beleid zal hierover een aanvullende bepaling moeten worden opgenomen.

Bijlage X. H8, Bijlage C: Model opleidingsreglement voor inservice-opleidingen

Artikel 1 Doel van de opleiding

Het doel van de opleiding is leerlingen die cognitieve, agogische en instrumentele vaardigheden en beroepshouding bij te brengen respectievelijk te ontwikkelen, waardoor zij in staat zijn na de normale opleidingsperiode het examen ter verkrijgen van het diploma ..... met gunstig gevolg af te leggen, zodat ze tot een optimale beroepsuitoefening kunnen komen.

Artikel 2 Inhoud van de opleiding

De opleiding is gebaseerd op de opleidingsregeling, ... en kent een theoretisch en praktisch gedeelte. Aan het theoretische gedeelte liggen de leerstofomschrijving en lessentabel ten grondslag van de opleiding ... zoals vermeld in de opleidingsregeling. Ten aanzien van de praktijkopleiding gelden de bepalingen die zijn opgenomen in genoemde opleidingsregeling inzake:
1. de aard en de duur van de praktijkperioden;
2. de onderdelen die (per leerperiode) uit het praktijkopleidingsboek moeten kunnen worden afgetekend.

Artikel 3 Voorschriften

Voor de (wettelijke) voorschriften wordt verwezen naar de opleidingsregeling.

Artikel 4 Organisatorische plaats van de opleiding in de instelling

Het mondeling-theoretische deel van de opleiding vindt plaats in de instelling of in een regionaal samenwerkingsverband of aan een opleidingsinstituut of een school waaraan de instelling dit deel van de opleiding heeft gedelegeerd. De praktijkopleiding vindt plaats op de daarvoor krachtens de opleidingsregeling verplichte afdelingen en de overige afdelingen die een ruime oriëntatie bieden in de instelling of daarbuiten.

Artikel 5 De formele en materiële verantwoordelijkheden en de daarbij behorende bevoegdheden van de bij de opleiding betrokken personen

De instelling is verantwoordelijk voor de opleiding. De instelling heeft de uitvoering voor de opleiding opgedragen:
- inzake het geheel van de opleiding aan .....
- inzake de theoretische opleiding aan .....
- inzake de praktijkopleiding aan .....

Artikel 6 Structuur van de opleiding

De opleiding voor het diploma is te onderscheiden in:
a. voorbereidende of introductie- respectievelijk pre-klinische periode;
b. theoretische opleiding, te onderscheiden in:
   - mondeling-theoretisch gedeelte en/of;
   - schriftelijk-theoretisch gedeelte;
c. praktijkopleiding.

Ad a

De introductieperiode van ... weken waarin opgenomen ... uren theoretisch onderwijs.

Ad b

De mondeling-theoretische opleiding na beëindiging van de introductieperiode, verdeeld over leerperioden/leerjaren,
waarin per leerperiode/leerjaar ... lesuren theoretisch onderwijs wordt gegeven.

Ad c

De praktijkopleiding vindt plaats zoals aangegeven in artikel 4.

Artikel 7 Leerkrachten

De mondeling-theoretische opleiding wordt verzorgd door bevoegde leerkrachten zoals vastgelegd in

de opleidingsregeling. De schriftelijk-theoretische opleiding wordt gegeven door t.b.v. deze opleiding erkend door ongeschiktheid

Artikel 8 Begeleiding van de leerling

a. Theoretische opleiding
De begeleiding van de leerling in de theoretische opleiding ligt in handen van een persoon die wordt aangewezen door de instantie die verantwoordelijk is voor het mondeling-theoretische gedeelte van de opleiding. De betreffende persoon moet één van de in artikel ..... van de opleidingsregeling vastgestelde bevoegdheden bezitten.
b. Betreffende de praktijkopleiding
De begeleiding van de leerling in de praktijkopleiding ligt in handen van een persoon of van personen die wordt/worden aangewezen door de instantie die verantwoordelijk is voor de praktijkopleiding.
c. De hierboven bedoelde personen bespreken zowel de theoretische als de praktische vorderingen met de leerling en leggen die vorderingen systematisch vast. De daartoe aangewezen persoon tekent de praktische vorderingen af in het praktijkopleidingsboek.

Artikel 9 Wijze van beoordeling van leerlingen

a. Theoretische opleiding
De beoordeling van de theoretische resultaten geschiedt conform het daartoe gestelde in de opleidingsregeling als bedoeld in artikel 2.
b. Praktijkopleiding
De beoordeling van de praktijkresultaten, waarbij ook de attitude van de leerling hoort, vindt ten minste éénmaal per jaar plaats door de in artikel 8, sub b. bedoelde persoon respectievelijk personen.

Artikel 10 Opzegging bij theoretische en/of praktische

De werkgever kan de leer-/arbeidsovereenkomst door opzegging beëindigen, als blijkt dat de leerling theoretisch en/of praktisch niet geschikt is voor de functie waarvoor hij wordt opgeleid. Als een leer-/arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, eindigt deze bij ongeschiktheid. De ongeschiktheid voor de betreffende functie wordt vastgesteld op grond van de bepalingen in de van toepassing zijnde opleidingsregeling en/of wet en zoals bedoeld in artikel 9.

Artikel 11 Leer-/arbeidsovereenkomst; verbod van nawerkperiode na (inservice-)opleiding

De werkgever mag met de werknemer – voor bepaalde of onbepaalde tijd in dienst – die een inservice-opleiding volgt onder welke benaming ook geen overeenkomst aangaan die de werknemer verplicht om na beëindiging van de opleiding nog een bepaalde tijd, gerelateerd aan de duur van de opleiding, in dienst van de werkgever te blijven en bij eerder vertrek een schadevergoeding te betalen. Deze verbodsbepaling is niet van toepassing op de vervolgopleidingen als genoemd in H 8 A, artikel 5 van de CAO GGZ, voorzover de hierin bedoelde overeenkomst bij het begin van deze vervolgopleiding is aangegaan.

XI. H8 Bijlage D: Opleidingsovereenkomst

In die gevallen waarin de opleider of het opleidingsinstituut geen verplichtingen krachtens de cao kunnen worden opgelegd, verplicht de instelling zich te bevorderen dat tussen de instelling, de leerling en bedoelde opleider of het opleidingsinstituut een opleidingsovereenkomst tot stand komt. Als zodanig worden aangemerkt:
* de beroepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de duale opleidingen tot verpleegkundige, BBL verzorgende (IG) en helpende, met inachtneming van de bepalingen in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs en/of landelijke afspraken in de vorm van een modelregeling ten aanzien van de duale HBO opleiding;
* de modelregeling betreffende de relaties tussen de artsen in opleiding tot specialist, de specialist-opleider en de instelling in het kader van de opleiding tot specialist.

In deze overeenkomst dienen bepalingen omtrent de navolgende onderwerpen te zijn opgenomen:
a. de verplichting van de opleider dan wel de instelling om de leerling op te leiden en te begeleiden;
b. de verplichting van de leerling om de – in het kader van de opleiding gegeven – opdrachten uit te voeren, met inachtneming van de eigen verantwoordelijkheid;
c. het begin en einde van de opleidingsovereenkomst;
d. de gronden en de wijze waarop de opleidingsovereenkomst kan worden beëindigd;
e. de geschillenregeling ter zake van de opleiding;



f. de bepaling, dat de opleidingsovereenkomst niet in strijd kan zijn met de arbeidsovereenkomst;
g. de relatie tussen het beëindigen van de opleidingsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst;
h. de regeling van de verantwoordelijkheid en de aansprakelijkheid van de leerling, zowel als van de opleider c.q. de instelling;
i. voor zover niet elders geregeld, de verhouding tussen arbeid en studie;
j. regeling van de kosten van de opleiding;
k. de bepaling dat wanneer een opleidingsovereenkomst is vastgesteld deze een integraal onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 28 februari 2017.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 maart 2107 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 10 maart 2016

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes